CA1
CS25
-A57
44

Government
Publications

Public Service Labour Relations Board



44

Annual Report
2005-2006



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2006

Cat. No. SR1-2006

ISBN 0-662-49459-8

This publication is also available on the Board's website at

www.pslrb-crtfp.gc.ca

The Honourable Beverley J. Oda, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Status of Women
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the first Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from 1 April 2005 to 31 March 2006, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Ian R. Mackenzie
Acting Chairperson

Public Service Labour Relations Board

2005-06

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairpersons:	Ian R. Mackenzie Sylvie Matteau Georges Nadeau
Full-time Members:	Dan Butler Barry Done Léo-Paul Guindon Dan Quigley Jean-Pierre Tessier
Part-time Members:	Bruce Archibald Ruth Elizabeth Bilson Francine Chad Smith, Q.C. Innis Christie Mary Ellen Cummings Joan Gordon Thomas Kuttner, Q.C. Paul E. Love Kenneth E. Norman John J. Steeves Denise Wilson

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Executive Director of the Board and General Counsel:	Pierre Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	Guy Baron
Director, Registry Operations and Policy:	Susan Mailer
Director, Corporate Services:	Denise Benoit
Director, Compensation Analysis and Research Services:	Guy Lalonde
Director, Financial Services:	Robert Sabourin


Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761115510844

Message from the Acting Chairperson

On April 1, 2005, a new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* came into force, expanding the mandate of the Public Service Labour Relations Board (the Board), and yielding a number of important changes in the public service labour relations landscape.

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board for 2005–06.

Under the *PSLRA*, the Board is required to prepare an annual report on the administration of the Act during the previous year. But we see our Annual Report as something more than a document that satisfies a legal requirement. It is also a key opportunity to communicate our mission, accomplishments and challenges to our clients and stakeholders.

An important part of the Board's mission is to raise awareness of the Board's role, services and jurisprudence. This takes on even greater importance given that 2005–06 was the Board's first year operating under new legislation with an expanded mandate. The 2005–06 Annual Report is thus an opportune occasion to provide information about the changes brought about by that legislation.

I am pleased to say that the new Board has built on the solid base left by its predecessor, the Public Service Staff Relations Board. It continues to serve as an independent quasi-judicial tribunal mandated to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

In this capacity, it carries on adjudicating grievances, complaints, and applications as well as offering mediation, conciliation and arbitration services in the public service. But it has also been given a new role performing compensation analysis and research, in support of the collective bargaining process.

Through these three main functions, we support harmonious labour relations in the public service. Our work serves the public interest by minimizing the possibility of labour unrest that can disrupt the delivery of government programs.

The Board promotes and supports the approach to labour relations set out in the new Act, which emphasizes greater collaboration and sustained dialogue between labour and management. By taking more proactive efforts to resolve disputes informally, the goal is to reduce the use of adversarial processes.

In 2005-06 we faced the challenge of introducing and administering new legislative and regulatory frameworks, while at the same time continuing to process cases submitted under the former *Public Service Staff Relations Act*. We also continued to see an increase in the volume and complexity of grievances being referred to us for adjudication.

As Acting Chairperson of the Board, I wish to express my sincere appreciation to all employees, managers and Board members. It is thanks to their unceasing support, commitment, and professionalism that we have successfully met our challenges in 2005–06, and can look forward to a bright future.

I also wish to pay tribute to Yvon Tarte, who was Chairperson of the Board throughout 2005–06. He retired after serving the Board with great dedication for 14 years—more than nine as Chairperson. Mr. Tarte was a distinguished leader who brought respect to the Board and was much admired and appreciated by clients and employees alike. His contribution to the Board was far-reaching and enduring. We wish him well in his retirement.

Ian R. Mackenzie

Acting Chairperson

Message from the Former Chairperson

It was my great privilege to serve in 2005–06 as the Chairperson of the new Public Service Labour Relations Board, which was created with the enactment on April 1, 2005 of the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*.

Having served as Chairperson of the former Board—the Public Service Staff Relations Board—I was proud to continue as Chairperson and be involved in what proved to be a smooth transition, as one organization picked up where the other left off. That the transition proceeded so well is a testament to the solid foundation that was established by the hard work and contributions of many individuals.

With the *PSLRA* came a new function for the Board—the collection, compilation, analysis and dissemination of compensation information in support of the collective bargaining and compensation determination processes in the public service. This, I believe, was recognition by Parliament of the relevance and importance of the Board's mandate as a neutral and impartial third party in public service labour relations.

While the *PSLRA* introduced key changes to the Board, our core mission and values did not alter. We remained as committed as ever to promoting harmonious labour relations, conducting hearings in accordance with the law and the principles of natural justice, and providing impartial, honest, respectful, efficient and timely services. We continued to assist parties to resolve differences on their own. We sustained our efforts to be innovative and consultative in administering the legislation and in developing services that meet the needs of our clients and stakeholders.

I wish to take this opportunity to express my sincere thanks to the managers, employeès, and Board members who supported me in my time as Chairperson, and as a Board member before that. I am extremely grateful for their expertise and dedication as we worked together to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. My thanks go out as well to the Board's clients and stakeholders for their collaboration over the years. I appreciate their efforts to work with the Board for improved labour relations in the public service of Canada.

Yvon Tarte

Former Chairperson

Table of Contents

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD, 2005-06 iii

MESSAGE FROM THE ACTING CHAIRPERSON v

MESSAGE FROM THE FORMER CHAIRPERSON vi

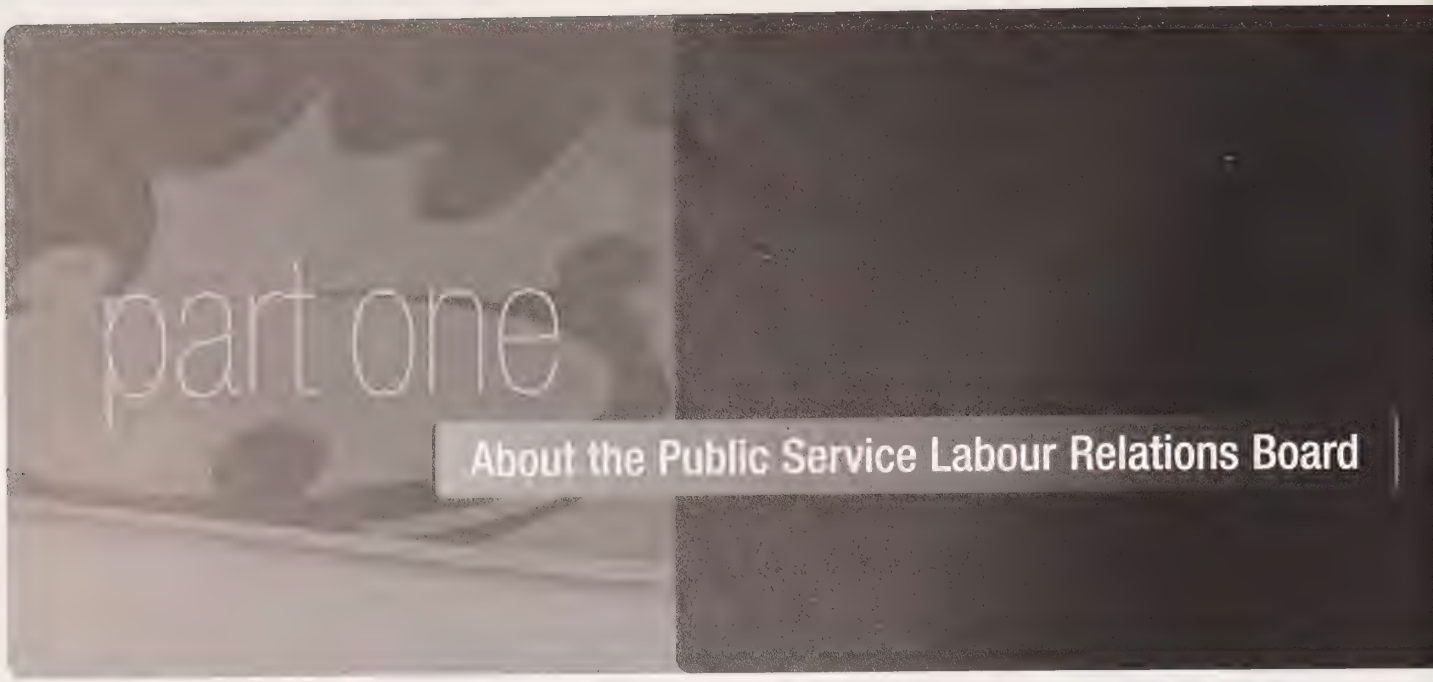
PART ONE–ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 2
Overview 2
Our Three-Pronged Mandate 2
Our Clients and Stakeholders 3
Overview of Key Changes Introduced by the *Public Service Labour Relations Act* 4
Our Organization 5
Members of the Public Service Labour Relations Board 5

PART TWO–THE YEAR IN REVIEW 7
Adjudication Services 7
Mediation Services 18
Compensation Analysis and Research Services 22

PART THREE–GOVERNANCE, MANAGEMENT AND ACCOUNTABILITY 24

APPENDIX 1 26
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 26
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 30

APPENDIX 2 31
Members of the Public Service Labour Relations Board 31
Full-time Board members 31
Part-time Board members 35



part one

About the Public Service Labour Relations Board

The Board came into being on April 1, 2005 with the enactment of the new *Public Service Labour Relations Act.*

Overview

The Public Service Labour Relations Board (the Board) is an independent quasi-judicial tribunal mandated by the *Public Service Labour Relations Act* to provide adjudication services, mediation services, and compensation analysis and research services for the public service of Canada.

Through its role adjudicating grievances and complaints, mediating disputes, supporting the collective bargaining process, and performing compensation analysis and research, the Board helps foster harmonious labour relations in the federal public service. This benefits Canadians by minimizing the possibility of labour unrest that can disrupt the delivery of government programs.

The Board came into being on April 1, 2005 with the enactment of the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*. It replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had been in existence since 1967 when collective bargaining was first introduced into the public service of Canada.

Although the *PSLRA* effectively created a new Board with a new mandate, in fact the Board continues to provide many of the same services as the former PSSRB and build on its accomplishments and the solid body of jurisprudence it generated.

Grievances that were presented under the former *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)* but not finally dealt with before the coming into force of the *PSLRA* continue to be dealt with according to the provisions of the former *PSSRA*. Such grievances are also subject to the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993*.

Our Three-Pronged Mandate

Adjudication services

The Board and adjudicators of the Board hear and determine grievances, complaints, and labour relations matters brought before it under the *PSLRA*.

Mediation services

Mediators provided by the Board help parties reach collective agreements, manage their relations under collective agreements, and resolve complaints and grievances in an effort to avoid formal adjudication hearings.

Compensation analysis and research services

The Board conducts compensation analysis and research to be used by parties engaged in the collective bargaining process as well as by other public and private organizations and individuals.

The Board serves public service employees, public service employers, public service unions, and the general public.

Our Clients and Stakeholders

The Board serves federal public service employees, public service employers, public service unions, and the general public.

Public service employees

More than 200 000 unionized and non-unionized federal public servants are covered by the *PSLRA*.

Public service employers (federal government departments and agencies)

There are some 24 employers in the public service of Canada. Treasury Board is the employer for the vast majority of those working in federal government departments and agencies—152 771 employees. The remainder—57 111 public service employees—work for one of 23 separate employers.

Any one of these employers may be a party to an adjudication or mediation effort, and all are potential users of compensation analysis and research services provided by the Board.

Table 1 in Appendix 1 indicates the number of public service employees in non-excluded positions by employer and bargaining agent.

Public service bargaining agents

Approximately 20 bargaining agents have been certified to represent 86 bargaining units in the federal public service. The Public Service Alliance of Canada has been certified as the bargaining agent for 31% of these bargaining units,

The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.

Our services

Adjudication services	Mediation services	Compensation analysis and research services
What we do		
• Administer a registry of applications, complaints and grievances (individual, group and policy) • Hold grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada • Render decisions	• Offer case mediation services that help parties resolve grievances and complaints without resorting to formal hearings • Offer conciliation and arbitration services that help parties resolve disputes related to the negotiation and implementation of collective agreements • Receive and investigate requests for certifications, revocations, exclusions and essential services etc. • Provide training in alternative dispute resolution	• Compile, analyze and disseminate compensation information
What we seek to achieve		
• Fair and timely resolution of cases • Solid body of precedents and case law that can be used to help resolve future cases	• Increased collaboration between labour and management • Increased interest in and commitment to mediation on the part of all parties	• Support collective bargaining and compensation determination by providing accurate and comprehensive compensation data

How we benefit federal public servants and Canadians

Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants. By reducing the potential for labour unrest, we improve the ability of the public service to serve Canadians and protect the public interest

Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants.

encompassing 66% of organized employees. A further 21% employees are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the remaining 13% of employees are represented by other bargaining agents. The majority of the other bargaining agents represent one bargaining unit, and membership ranges from 10 to 10 000 employees.

Table 2 in Appendix 1 indicates the number of public service employees and the number of bargaining units represented by each certified bargaining agent.

The general public

Employees of the public service of Canada deliver a vast range of products and services to Canadians. More effective relationships between labour and management can prevent work disruptions and disputes that result in delays, interruptions, or deterioration in the quality of services and products Canadians rely on. An environment that promotes increased collaboration between employers and employees can improve the ability of the public service to serve and protect the public interest.

Overview of Key Changes Introduced by the *Public Service Labour Relations Act*

The new *PSLRA*, which was proclaimed in force on April 1, 2005, is one part of a larger package of reforms in human resource management introduced into the federal public service. The new Act is specifically intended to foster more collaborative labour relations in support of healthy, productive public service workplaces. It recognizes that the relationship between labour and management benefits significantly from more dialogue, and less confrontation, between the parties.

Following is an overview of the key changes introduced by the *PSLRA*.

- The new Act establishes a more comprehensive unfair labour practices regime and creates more comprehensive grievance and adjudication mechanisms.

Our Mission and Values

Our mission is to promote and support harmonious employer-employee relations in the federal public service. We shall

- conduct hearings in accordance with the law, the principles of natural justice and render timely decisions;
- assist the parties, where possible, to resolve their differences on their own;
- deliver compensation data that is accurate, timely and useful to our clients;
- ensure that all processes are impartial and open;
- consult with the parties to facilitate and improve the Board's processes;
- educate and inform clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence;
- promote a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff; and,
- ensure efficient and effective use of our resources.

In fulfilling our mission, we believe that

- every client, whether internal or external, is entitled to a service that is respectful, efficient, courteous and timely;
- the high integrity of the Board can only be maintained through honest, discreet and impartial services;
- a knowledgeable, open-minded and diversified workforce working as a team is critical to the success of the organization;
- employees at all levels must serve the public interest by demonstrating loyalty and commitment to the success of the organization; and,
- employees are to be held accountable for their decisions and actions.

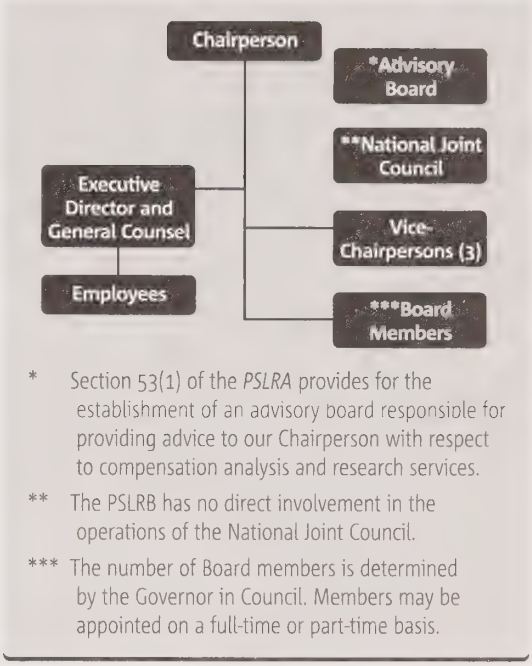
As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day.

- Each department and agency must establish a labour-management consultation committee in co-operation with the bargaining agents.
- The Act provides for the co-development of workplace improvements, a process whereby representatives of both the employer and employees work together to resolve workplace issues.
- Each department and agency must establish an informal conflict management system in co-operation with the bargaining agents.
- The parties must negotiate and conclude essential services agreements to protect the safety and security of the public during a strike.
- When hearing grievances, adjudicators are empowered to consider aspects of the grievance that relate to discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*, which was not possible under the *PSSRA*.
- The interpretation or application of a collective agreement may be the focus of a policy grievance presented by the employer or the bargaining agent, or a group grievance presented by the bargaining agent.
- The new Act requires a secret ballot within 60 days before a strike.

Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated Minister, who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Status of Women.

The designated Minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the Board's annual report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of making appointments to the Board.



* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to our Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

Members of the Public Service Labour Relations Board

The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings throughout Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years. They may be re-appointed any number of times.

The Board, which meets monthly, is made up of

- the Chairperson, who is the Chief Executive Officer of the Board
- up to three Vice-Chairpersons
- additional full- and part-time members as required.

Board members may also serve as mediators. However, when they do so, they are not acting in their capacity as Board members.

Yvon Tarte served as the first Chairperson of the new Board. He retired in May 2006 after 14 years at the Board and its predecessor, the Public Service Staff Relations Board. He served as the Chairperson of both for more than nine years.

On May 8, 2006, Sylvie Matteau, Vice-Chairperson of the Board, was designated as Acting Chairperson by the Minister of Canadian Heritage and Status of Women.

On September 2, 2006, Ian R. Mackenzie, Vice-Chairperson of the Board, was designated as Acting Chairperson by the Minister of Canadian Heritage and Status of Women, following the expiry of Sylvie Matteau's term as Vice-Chairperson.

Biographies of full-time Board members are included in Appendix 2, along with the names and terms of part-time Board members.

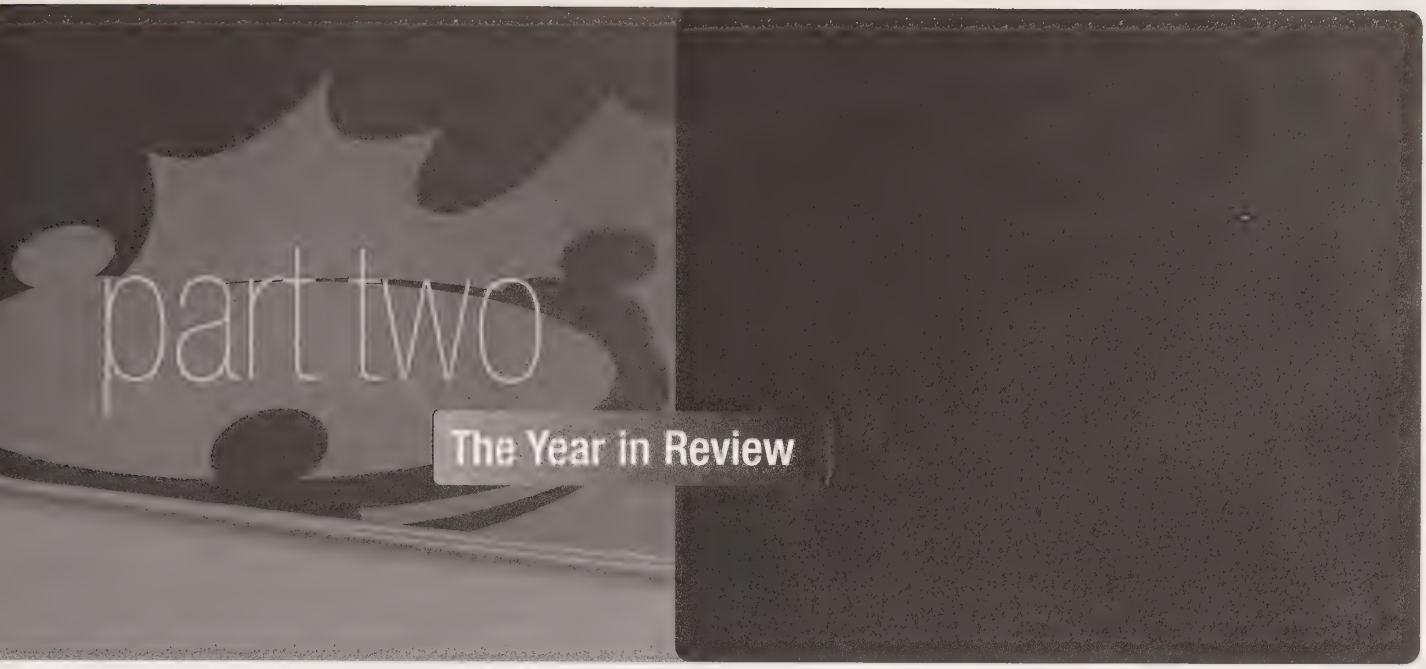
Other Responsibilities of the Public Service Labour Relations Board

In addition to the *PSLRA*, the Board administers the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, which covers employees working for the Parliament of Canada.

The Board also administers certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, which give employees recourse against reprisals for exercising rights under the Code.

Under an agreement with the Yukon government, the Board administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Yukon Education Labour Relations Act* and the *Yukon Public Service Labour Relations Act*. When performing these functions funded by the Yukon government, the Board acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

As required by the *PSLRA*, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to determine public service-wide issues that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The Board houses the NJC but plays no direct role in its operation.



Grievances make up the bulk of proceedings before the Board.

Adjudication Services

The Board's caseload under adjudication services falls into three main categories: grievances, complaints, and other labour relations applications. In 2005–06, the Board received 1 736 new cases in these categories and carried forward 3 946 cases from previous years for a total of 5 682 active cases.

The Board issued 182 decisions or orders with respect to these cases. As Table 1 indicates, these break down as follows: grievance adjudication—73; determination of management and confidential positions—66; complaints of unfair labour practices—19; designation of essential services—8; complaints under the *Canada Labour Code*—3; certification—3; review of Board decisions—3; requests for extension of time to file—2; determination of successor rights—2; and other decisions or orders, including filing Board orders—3. (Some decisions/orders applied to more than one case.)

Grievance adjudication

Grievances make up the bulk of proceedings before the Board. Under the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*, grievances accounted for some 80% of the applications received annually. In 2005–06, grievances constituted 83% of the files received by the Board.

In the year under review, the Board received 1 439 new grievances. When added to the 3 591 cases that were carried forward from previous years, these brought the total number of active grievance cases to 5 030. Of these, 3 960 cases were carried forward to 2006–07. Seventy-three decisions were rendered in the year under review, some of which applied to more than one case.

In general, grievances are lodged with respect to "rights disputes." These are disputes arising from the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards, or from major disciplinary action, such as suspension or other financial penalty, and termination. Most often these are filed by represented employees, but in some cases, they can be filed by unrepresented employees.

Grievances are dealt with by way of a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

Hearings are generally held in the large metropolitan area nearest the grievor's work location. The hearing is similar to, though less formal, than one held in a court of law:

- Parties are usually represented. When the grievance deals with the interpretation of a collective agreement, the employee must have

the support of and be represented by the bargaining agent. For other grievances, parties may represent themselves or choose someone else (including a lawyer) as a representative.

- Grievors and employers can submit evidence, call witnesses, and make submissions in support of their positions.
- Witnesses called by one party may be cross-examined by the other party. When grievors decide to testify, they may also be cross-examined.
- Decisions rendered at adjudication hearings are legally binding but may be judicially reviewed on application to the Federal Court.

Table 1: Proceedings before the Public Service Labour Relations Board 2005-06

Adjudication Services

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06		Total cases	Cases carried forward to 2006-07	Decisions/ orders[1]
	Under PSSRA	*Under PSSRA*	*Under PSLRA*			
Grievances[2]	3 591	1 230	209	5 030	3 960	73
Total grievances	3 591	1 439		5 030	3 960	73
Complaints						
• Unfair labour practices	87		31	118	76	19
• Under *Canada Labour Code*	28		18	46	25	3
Total complaints	115		49	164	101	22
Applications						
• Certifications	14		3	17	9	3
• Revocations of certification	0		0	0	0	0
• Determination of successor rights	2		1	3	1	2
• Determination of management and confidential positions	202		205	407	133	66
• Designation of essential services positions	6		0	6	6	8
• Review of Board decisions	1		5	6	2	3
• Requests for extension of time	12		33	45	22	2
• Other (including filing Board's orders)	3		1	4	1	3
Total applications	240		248	488	174	87
Total all cases	3 946	1 736		5 682	4 235	182

Notes

[1] A decision or order may apply to more than one case.

[2] Grievances that were presented under the *PSSRA* but not finally dealt with before the coming into force of the *PSLRA* on April 1, 2005 were dealt with in accordance with the provisions of the *PSSRA*.

Changes to Grievance Adjudication under the New *Public Service Labour Relations Act*

Under the new *PSLRA*, three types of grievances can be referred to adjudication: individual grievances, group grievances and policy grievances.

Individual grievances: Individual grievances relate to the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award or any matter affecting the terms and conditions of a specific individual's employment, such as disciplinary action, demotion, termination, suspension or financial penalty.

If an employee grieves against a termination of employment or demotion for unsatisfactory performance and refers the grievance to adjudication, the *PSLRA* requires the adjudicator to find that the termination or adjudication was for cause if he or she determines that the deputy head's opinion about the unsatisfactory nature of the employee's work was reasonable.

The *PSLRA* allows grievances against deployment. Such grievances, however, can be referred to adjudication only when they relate to deployment without consent, where consent is required.

When an employee has a workplace dispute, he or she is required to choose between presenting a grievance and making a complaint under any internal policy of the employer that might apply, such as an independent third-party review. This only applies if the internal policy expressly states that the employee gives up his or her right to grieve when he or she pursues relief under the policy.

Group grievances: A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award. The employees are able to opt into a group grievance which would be referred by their bargaining agent. If an employee later decides that he or she no longer wishes to participate in the group grievance, the employee may opt out.

Policy grievances: A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. Either the bargaining agent or the employer may refer a policy grievance.

The new *PSLRA* makes it possible for employees to file grievances involving issues under the *Canadian Human Rights Act*, except in relation to pay equity, and be awarded monetary relief as provided for under that Act. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) is entitled to be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. In 2005–06, the CHRC was notified in 12 cases. As of March 31, 2006, none of those cases had been heard.

Expedited grievance adjudication is also made available to parties who want to save time and resources. It allows certain grievances to be dealt with without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard.

The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and will not be subject to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days.

In 2005–06, three additional bargaining agents agreed to proceed with expedited adjudication with the Treasury Board: the Canadian Merchant Service Guild; the Association of Canadian Financial Officers; and the Professional Association of Foreign Service Officers.

One bargaining agent has agreed to proceed with expedited adjudication with a separate employer, the Canadian Food Inspection Agency: the Professional Institute of the Public Service of Canada.

In 2005–06, 88 cases filed with the Board requested the expedited adjudication process. The five expedited adjudication hearings held during the year resulted in decisions affecting 34 cases.

Decisions of Interest

This section elaborates on several decisions of interest rendered by the Board in 2005–06. While they represent only a small portion of all the cases heard by the Board, they provide a good idea of the nature and complexity of matters coming before the Board.

Summaries and full text versions of all decisions rendered by the Board and its adjudicators can be found on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Two key themes emerged from adjudication decisions in this period. The first centred on the issue of freedom of speech of public servants. The second related to the challenges of interpreting the

In 2005–06, two key cases concerning the freedom of speech and duty of loyalty of public servants attracted public interest.

transitional provisions of the *PSLRA* in the context of cases that overlapped two pieces of labour relations legislation.

Other cases of interest in 2005–06 dealt with the admissibility of video surveillance as evidence, security clearances, and termination for inadequate performance.

Decisions of the Board and its adjudicators have been the subject of applications for judicial review, as well as applications for leave to appeal before the Federal Court, the Federal Court of Appeal, and, in one instance, the Supreme Court of Canada.

Freedom of Speech and Duty of Loyalty of Public Servants

In 2005–06, two key cases concerning the freedom of speech and duty of loyalty of public servants attracted public interest: **Haydon v. Treasury Board (Health Canada), 2002 PSSRB 10** and **Gendron v. Treasury Board (Department of Canadian Heritage), 2006 PSLRB 27**.

Decisions rendered in these cases provide direction on the state of the law in relation to these matters.

In **Haydon v. Treasury Board (Health Canada)**, the former Board was called upon to rule on the validity of a 10-day suspension imposed on the grievor after she made publicly critical comments about Canada's decision to ban imported beef from Brazil because of the alleged risk to health from mad cow disease.

The grievor, a drug evaluator for Health Canada, argued that the suspension violated her right to freedom of speech, which is guaranteed under s. 2(b) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, and referred her grievance to the PSSRB.

The employer argued that the grievor owed her employer a duty of loyalty, which she had violated, and that a 10-day suspension was the appropriate disciplinary measure.

After reviewing the jurisprudence related to the right to freedom of speech for public servants, the adjudicator ruled that there are situations in which a public servant's freedom of expression prevails over the duty of loyalty to the employer. This would include situations in which the government is engaged in illegal acts, or where its policies jeopardize the life or safety of the public, and where the criticism does not adversely affect a public servant's ability to effectively perform his or her duties, or the perception of that ability. The adjudicator concluded that the grievor's actions did not fall within these exceptions.

The adjudicator also clearly indicated that in matters of legitimate public debate, the employee's duty of loyalty cannot be absolute; it cannot be used to prevent public disclosure by government officials. However, a public servant raising a matter critical of government policy should first do so internally. In this case, the grievor had not raised the issue internally before speaking publicly about her concerns. The adjudicator therefore ruled that the grievor had violated her duty of loyalty to her employer and that a suspension was appropriate.

However, the adjudicator took into consideration the fact that the grievor had not sought out the media attention but had merely commented on the situation upon being approached by the media. As a result, the adjudicator reduced the suspension from 10 days to 5 days.

The grievor applied for judicial review of this decision before the Federal Court of Canada. It was dismissed in **Haydon v. Canada (Treasury Board), 2004 FC 749**. The grievor's appeal before the Federal Court of Appeal and her application for leave to appeal before the Supreme Court of Canada were dismissed in **Haydon v. Canada (Treasury Board), 2005 FCA 249** and **Haydon v. Canada (Treasury Board) docket number 31153**.

Gendron v. Treasury Board (Department of Canadian Heritage) was another case that involved freedom of speech for public servants, as well as freedom of association.

The grievor was a senior program officer with the Department of Canadian Heritage in the Official Languages Support Branch (OLSB). While

employed, she became president of a new organization aimed at promoting Quebec sovereignty.

The employer asked the grievor to resign as president because holding this post was perceived to be an apparent or potential conflict of interest with her duties at the OLSB, whose purpose is to promote Canadian unity. She was allowed to remain a member of the organization.

The grievor refused to resign as president of the organization because she felt the request constituted a violation of s.2 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, most notably her right to freedom of expression and freedom of association. As a result, the employer terminated her employment.

The adjudicator ruled that the employer had a duty to strike a balance between the grievor's fundamental rights and her obligations toward the employer. In rendering her decision, the adjudicator stated that although a conflict of interest could be perceived between the grievor's employment and her personal activities, the employer's request constituted a violation of s.2 of the Charter and could not be considered a reasonable limit as set out in s.1 of the Charter.

The adjudicator ruled that the employer had a duty to strike a balance between the grievor's fundamental rights and her obligations toward the employer.

The adjudicator ordered the employer to reinstate the grievor with pay and benefits and offer her a position at the same or an equivalent level that would not give rise to an apparent conflict of interest with her duties or with the objectives and programs of the Department of Canadian Heritage.

Transitional Provisions

Transitional provisions were enacted under the *Public Service Modernization Act (PSMA)* to govern the handling of cases affected by the disbanding of the PSSRB and its replacement by the PSLRB on April 1, 2005.

In 2005–06, the Board had several opportunities to consider the intent and meaning of these transitional provisions. The following decisions illustrate how the Board interpreted and applied them.

International Association of Machinists and Aerospace Workers and District Lodge 147, National Association of Federal Correctional Workers v. Correctional Services Canada, Treasury Board and Don Graham, 2005 PSLRB 50

In this case, the complainants alleged that their members were being prohibited from wearing baseball caps and pins with the NAFCW (NAFCO) insignia and that this constituted discrimination.

While the complaint was filed under the *PSSRA* and was referred to the former Board, it was to be heard before the PSLRB. During the hearing, the question was raised as to which legislative scheme should apply in resolving the complaint, namely whether the reverse onus of proof in the new Act should apply.

The Board noted that there were substantive differences between some provisions of the *PSSRA* and the *PSLRA*—provisions that applied to the complaint and which affected the rights of the parties.

Upon reviewing s.39 of the *PSMA*, the Board ruled that once the complaint had been filed, the parties' rights, including who may be named as a party and who bears the onus, crystallized. The Board held that absent clear legislative intent, these rights should not be interfered with. Therefore, the complaint was decided by the Board in accordance with the legislative scheme of the *PSSRA*.

Lamarche v. Marceau, 2005 PSLRB 153

In this case, the complainant had filed a complaint under s.23 of the *PSSRA*, alleging that his supervisor had not considered his candidacy for an acting appointment because of his union activities. He occupied a national position with the bargaining agent.

A hearing was held before the former Board and the complaint had been dismissed. However, the complainant filed a successful application for judicial review and the Federal Court of Appeal ordered a new hearing.

The adjudicator applied the reasonableness test and concluded that it had not been reasonable for the employer to order video surveillance before speaking with the grievor's doctor.

On April 1, 2005, after the decision had been rendered by the Federal Court of Appeal, but before the new hearing had taken place, the *PSSRA* was repealed and the *PSLRA* was enacted. A question again arose about the appropriate legislative scheme to be applied.

In rendering its decision, the Board concluded that the Federal Court of Appeal had decided the matter on the basis of the *PSSRA*. The effect of the Court's decision was to put the parties in the position they would have been in prior to the hearing conducted by the PSSRB.

In addition, the Board ruled that the *PSLRA*, in including time limits for the filing of a complaint and in shifting the burden of proof, had affected rights and obligations of a substantive nature. As a result, the Board ruled that the appropriate legislative scheme to be applied in the matter was the former *PSSRA*.

Cloutier v. Leclair, 2006 PSLRB 5 and Rioux v. Leclair, 2006 PSLRB 12

In these two cases, the complainants each filed a complaint under paragraph 23(1)(*a*) of the *PSSRA* alleging that the respondent had attempted to prevent them from exercising their rights, both as individuals and as bargaining agent representatives.

The *PSLRA* came into effect during the proceedings. The Board reviewed the transitional provisions of the *PSMA* and concluded that the Board's decision would have to be rendered under the legislative provisions of the former *PSSRA*, since the complaint had been filed prior to the *PSLRA* coming into force.

Similar conclusions were arrived at in **Dubreuil v. Treasury Board (Correctional Service of Canada), 2006 PSLRB 20,** and in **Garcia Marin v. Marshall, 2006 PSLRB 26.**

Admissibility of a video surveillance tape in evidence

In **Sabourin v. House of Commons, 2006 PSLRB 15,** a Board adjudicator was called upon to rule on the admissibility of video surveillance evidence.

The grievor was a postal services employee for the House of Commons who had slipped at work and suffered a back injury. The employer questioned the injuries sustained by the grievor upon observing that his movements were not restricted when he visited the workplace to complete medical forms. The grievor's doctor indicated that modified duties were not an option, but indicated that the employer could contact him with respect to work or rehabilitation assistance.

When the grievor was asked by the employer to attend a training session in the use of scanners, he refused because of alleged back pain. The employer then ordered a review of the grievor's previous file of work-related injuries and ordered video surveillance of the grievor. As a result, the grievor was terminated. At the hearing related to the termination, the employer sought to introduce the surveillance tape as evidence.

In rendering his decision, the adjudicator set out the "reasonableness test" to be applied in determining the admissibility of video surveillance evidence. He explained that the reasonableness test is an objective test that has two requirements. The first requirement is that it must have been reasonable for the employer to undertake surveillance, and the second is that the surveillance must have been conducted in a reasonable manner.

In this case, the adjudicator applied the reasonableness test and concluded that it had not been reasonable for the employer to order video surveillance before speaking with the grievor's doctor. Therefore, the adjudicator ruled that the video surveillance evidence was inadmissible.

Security clearance

In **Zhang v. Treasury Board (Privy Council Office), 2005 PSLRB 173**, the grievor, who held an indeterminate position with Industry Canada, was offered an equivalent position at the Privy Council Office (PCO). The minimum level of security clearance required for the PCO job was Secret, which the grievor was granted when she joined the PCO. However, since she was restricted from working on Top Secret files, her employer filed for a Top Secret security clearance.

The adjudicator ordered the employer to search diligently for another position for the grievor over a period of two months and to reinstate her to her leave-with-pay status until the search was completed.

Not only did the Canadian Security Intelligence Service refuse to grant the grievor Top Secret security clearance, it also recommended that her Secret security clearance be revoked. The grievor's Secret security clearance was then revoked, which meant she was no longer able to work at the PCO because she did not meet the minimum requirement.

As a result, the PCO terminated the grievor's employment. The grievor argued that under the Treasury Board's Security Policy, the PCO is required to consider reassigning employees in similar situations unless there are exceptional circumstances. The employer argued that there was indeed an exceptional circumstance because the grievor presented a threat to the security of the country due to concerns about her loyalty to Canada.

After hearing the arguments of both parties, the adjudicator ruled that the obligation to search for positions extended beyond the department in which the grievor was employed to the Treasury Board. In addition, the adjudicator ruled that the employer's concerns about the grievor's loyalty did not constitute evidence of an "exceptional circumstance." As a result, the adjudicator ordered the employer to search diligently for another position for the grievor over a period of two months and to reinstate her to her leave-with-pay status until the search was completed. An application for judicial review against that decision is pending.

Termination for non-disciplinary reasons (inadequate performance)

In **Morissette v. Treasury Board (Department of Justice), 2006 PSLRB 10**, the grievor was hired to work as a legal secretary with the Department of Justice, originally in a determinate position and later in an indeterminate one. In the course of her employment, the grievor was given training and had meetings with several members of management to discuss her poor performance.

The grievor was experiencing personal difficulties, which she was given time off to deal with. She was informed about the Employee Assistance Program. While employed, the grievor had participated in secondment programs and had worked in two other sections of the department. Both secondments had been terminated prematurely because of dissatisfaction with the quality of her work. Upon termination of the second secondment, the employer decided to terminate the grievor's employment.

Based on the facts presented, the adjudicator concluded that the grievor had been given adequate training and had the tools required to successfully complete her job, but she had failed to meet the minimum performance standard set out by the employer. However, even though the employer had met with the grievor on several occasions to discuss her inadequate performance, the employer had never informed her that failure to improve her performance by a fixed date could result in the loss of her job. Therefore, the adjudicator ordered the grievor reinstated.

Conflict of interest

In **Assh v. Treasury Board (Department of Veterans Affairs), 2004 PSSRB 111**, the grievor filed a grievance under s. 92 of the *PSSRA* alleging that his employer prohibited him from accepting a bequest from a former client and that this action was disciplinary in nature and had resulted in a financial penalty.

In a decision rendered August 11, 2004, the adjudicator allowed the grievance, having found no conflict of interest to exist after reviewing at length the principles applicable to the determination of whether the employee was in a situation of real or perceived conflict of interest.

However, an application was made to the Federal Court to review and set aside the decision. In its decision, the Federal Court concluded that the grievance did not relate to disciplinary action within the meaning of s. 92 of the *PSSRA*, and accordingly, the adjudicator was without jurisdiction to hear the grievance. As a result, the Federal Court quashed the decision and ordered that the grievance be remitted back to the adjudicator for reconsideration in accordance with the Court's decision.

This decision upholds several previous findings of the Court that a high degree of deference is warranted in Board decisions.

The grievance was remitted to the adjudicator, who dealt with the grievance in accordance with the *PSSRA*. In accordance with the Federal Court decision, the adjudicator ruled that he was without jurisdiction to hear the matter and dismissed the grievance.

In a separate and subsequent application filed by the employee, the Federal Court was called upon to review the employer's decision to deny him the ability to accept the bequest and found the employer's decision to be unreasonable. The Court cited with approval the "more probing analysis" of the adjudicator on that question.

Standard of judicial review of Board and adjudicators' decisions

The decisions of the Board and its adjudicators are subject to judicial review before the Federal Court of Appeal and the Federal Court respectively. When reviewing an application for judicial review, the Courts take into consideration the standard of review that should be applied to decisions. The following cases deal with the standard of review applied by these courts to decisions rendered in 2005–06.

The Public Service Alliance of Canada applied to the Federal Court of Appeal for judicial review of the Board's decision in the matter of **Public Service Alliance of Canada v. Canadian Food Inspection Agency, 2004 PSSRB 155**. In rendering its decision, the Court considered the issue of the applicable standard of review and concluded that "...it is generally accepted that the interpretation and application of a collective agreement, including references under the *PSSRA* alleging its violation, fall within the purview of the Public Service Staff Relations Board's expertise and call for the highest degree of deference known as patent unreasonableness."

This decision upholds several previous findings of the Court that a high degree of deference is warranted in Board decisions. It refused to accept the argument that the Supreme Court of Canada had altered the standard of review applicable in labour disputes through its decisions in Voice Construction Ltd. V. Construction & General Workers' Union, Local 92, [2004] 1 S.C.R. 609 and Alberta Union of Provincial Employees v. Lethbridge Community College, [2004] 1 S.C.R. 727.

The standard of review applicable to decisions of adjudicators was also the subject matter of a judicial review before the Federal Court in the matter of **Canada (Attorney General) v. Assh, 2005 FC 734,** as outlined above. In applying the pragmatic and functional approach to the decision at issue, the Court determined that the standard of review to be applied with regard to questions of jurisdiction is "reasonableness simpliciter" but that the standard of review applicable to the merits of the case was "patent unreasonableness."

Complaint adjudication

The *PSLRA* allows employees, bargaining agents and employers to make a complaint to the Board under certain circumstances, such as when

- an employer engages in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation of a union or its administration or engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent acts in bad faith in the representation of an employee;
- an employer or bargaining agent fails to bargain in good faith.

The Board also receives complaints of disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise of workplace health and safety rights under Part II of the *Canada Labour Code* by federal public service employees.

On April 1, 2005, 115 complaints were carried over from previous years. The Board received a total of 49 new complaints in 2005–06; 22 cases were disposed of by way of decision, and 101 were carried forward to 2006–07.

The employer was ordered to reinstate the terminable allowance benefit retroactively to members of the CS group bargaining unit.

Decisions of interest on complaints

Duty of fair representation by bargaining agents

In **Jakutavicius v. Public Service Alliance of Canada, 2005 PSLRB 70**, the complainant filed two grievances, one against her employer's decision not to pay her overtime, the other for failure to review the classification of two positions she held.

The complainant's bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, represented her in relation to both grievances up to the final level of the grievance process, but decided not to refer her grievances to adjudication.

The complainant filed a complaint alleging that her bargaining agent had failed in its duty of fair representation in not referring the grievances to adjudication and in failing to inform her in a timely manner of her right to file a judicial review application against the final-level reply given to her classification grievance.

After reviewing the evidence presented, the Board found that the bargaining agent had analyzed the grievances diligently and thoroughly and that the decision not to refer the grievances to adjudication fell within its discretion.

Furthermore, the complainant was unable to establish any arbitrariness, discrimination, or bad faith on behalf of the bargaining agent. The Board also concluded, however, that in this case, the bargaining agent had acted in an arbitrary manner in failing to advise the complainant in a timely fashion of her right to file a judicial review application on the final-level reply to her classification grievance. The complaint was allowed in part.

Freeze of the terms and conditions of employment during negotiations

In **Professional Institute of the Public Service of Canada v. Treasury Board, 2005 PSLRB 36**, the bargaining agent alleged that the employer was in violation of the statutory freeze provision found under s. 52 of the *PSSRA* by cancelling the payment of the terminable allowance applicable to the Computer Systems group.

The bargaining agent considered the terminable allowance to be a term and condition of employment that existed at the time that notice to bargain was given, and which the employer was not permitted to revoke during the bargaining process. However, the employer responded that the parties intended that the terminable allowance be treated differently from other provisions of the collective agreement, as evidenced by the specified expiry date included in the Memorandum of Understanding that provided for the allowance.

After carefully considering the facts, the Board ruled that the terminable allowance provision was not exempt from s. 52 of the *PSSRA*, which imposes a statutory freeze on all terms and conditions of employment during the bargaining process. Therefore, the employer was ordered to reinstate the terminable allowance benefit retroactively to members of the CS group bargaining unit. The employer sought judicial review of the decision by the Federal Court of Appeal but the application was dismissed in **Canada (Attorney General) v. Canada (Professional Institute of the Public Service), 2006 FCA 185**.

Certification of Bargaining Agents

The Board also handles applications for certification or revocation of certification, and issues decisions regarding successor rights, in response to applications.

Certification means that an employee organization (bargaining agent) has been recognized by the Board to represent a group of employees in their labour relations with their employer.

Certification is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be represented by it. This can be achieved through the presentation of signed membership cards indicating a majority of support or the administration of a secret-ballot vote administered by Board employees.

The establishment of the new Board in 2005–06 presented an opportunity to develop new tools for informing staff and clients about new legislation, regulations and transitional measures.

Certification brings with it the right to bargain collectively on behalf of the employees included in the bargaining unit and to become their bargaining agent. The bargaining agent must choose the dispute resolution mechanism—either arbitration or conciliation/strike—that will apply in the event of an impasse at the bargaining table.

Certification is granted for an indeterminate period and is valid until another employee organization is certified by the Board and takes the place of the certified bargaining agent or until certification is revoked by the Board upon application.

A new certification application or an application for revocation of an existing certification can be filed with the Board only at certain times, that is, within two months of the date on which the collective agreement or arbitral award expires, or during the two-month period immediately before the end of each year that the agreement or award continues to be in force after the second year of its term.

Anyone representing a majority of employees who no longer wish to be represented by the certified union can apply for revocation of certification. Revocation can also be granted for abandonment or for fraud.

Successor rights involve the transfer of the rights and obligations associated with certification, in certain circumstances. For example, if a department or a portion of a department or agency becomes a separate agency or becomes a part of an existing separate agency, the union's representation rights are protected and the collective agreements continue to apply to the employees who will be transferred to their new employer. The Board may be called upon to render orders to ensure that these transitions take place in an orderly manner.

In 2005–06, there were three new applications for certification and three decisions rendered, which applied to multiple cases. Fourteen applications were carried over from previous years and nine were carried forward to 2006–07. There were no new applications for revocations of certification and none carried over. There was one new application for the determination of successor rights, two were carried over from previous years, two decisions were rendered, and one was carried forward to 2006–07.

Other Labour Relations Applications

In addition to all those described above, the Board provides other adjudication services. These include:

- reviewing applications for the identification of positions whose duties are of a managerial and confidential nature
- reviewing applications for compliance orders submitted by applicants contending that other parties did not adhere to provisions of the *PSLRA*. The Board reviews applications and issues compliance orders in response to those found to be valid
- reviewing, rescinding, altering or varying any of its decisions or orders, in response to receipt of an application for such a decision review
- ordering a pre-hearing conference in relation to any matter before it
- handling other proceedings before the Board including applications for displacement, essential services agreements, enforcement of obligations of employer and employee organ-izations, and bargaining unit determinations.

On April 1, 2005, 240 applications were carried over from previous years and 248 new applications were received, for a total of 488 cases. The bulk of these pertained to applications for the determination of management and confidential positions. Eighty-seven orders were made and 174 cases were carried forward to 2006-07.

Communications and Outreach

The establishment of the new Board in 2005–06 presented an opportunity to develop new tools for informing Board staff and clients about the new legislation, regulations and transitional

measures, as well as the new types of procedures being put in place and how the Board would deal with them.

New branding of the Board logo provided the impetus to develop information kits containing fact sheets and frequently asked questions (FAQs), which were provided to all clients in 2005. Practice notes were developed for the Board's regular clients along with guides for self-represented individuals. All are available on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

The Board also organized meetings with its clients to share information on the Board's regulations and procedures and to provide an opportunity to discuss best practices. The positive reception received from parties suggests that these will be become more regular events.

All Board decisions continue to be published on the Board's website, as well through Quicklaw (an electronic legal database) and through legal publishers.

Challenges for Adjudication Services

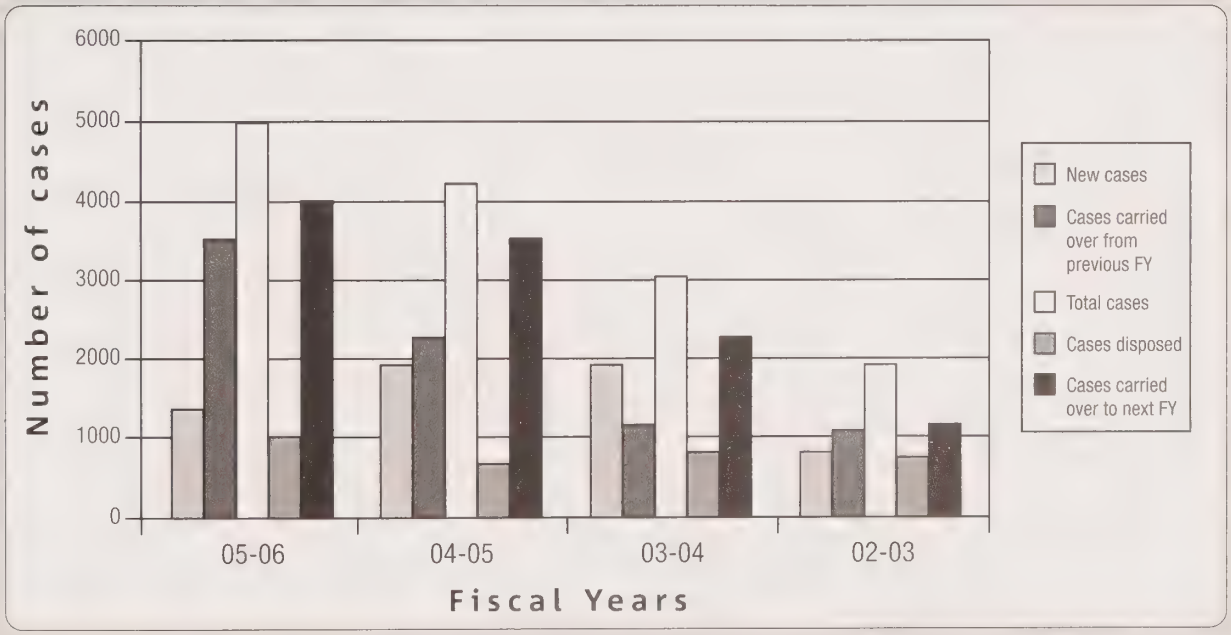
Handling cases under two overlapping pieces of legislation

When the new *PSLRA* came into force on April 1, 2005, many cases submitted under the former *PSSRA* had not yet been dealt with. Thus, 2005–06 was a year of overlap of two pieces of legislation, as the new Board continued to be responsible for cases presented to the previous Board. Parties were not required to re-file. Transitional rules are likely to continue for some time as a result of the many steps in the grievance processes at the departmental level.

Increasing volume of cases

The number of active grievance adjudication cases has grown from just over 1 900 in 2002–03 to more than 5 000 in 2005–06. The number of grievance adjudication files open in 2005–06 increased by 18% over 2004–05 and by 62% over 2003–04. In 2005–06, the number of cases carried over to the next year increased by 11% over 2004–05 and by 73% over 2003–04.

Table 2: Grievance Adjudication Services



Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches.

The caseload is affected by a number of factors, such as the overall number of grievances submitted by public service employees, the number and status of negotiations of collective agreements, and issues relating to the definition of bargaining units resulting from changes to the governance structure of the public service.

At the same time as the volume of cases has been increasing, many employer groups and bargaining agents have been experiencing resource reductions or restraints. This has led to a large number of postponements being requested by one or both parties and granted by the Board.

With the coming into effect of the new Act, the Board has taken the opportunity to review its existing processes, including the scheduling of matters for hearing, and requests for postponement. The Board plans to meet with parties in the near future to agree on an approach that will lead to a reduction in postponement requests, and more importantly, to a more expeditious handling of proceedings.

The Board will also explore alternate methods of making the most effective use of adjudicators, board members and hearing days, such as having other cases available for substitution when one matter is removed from the schedule.

Mediation Services

New Act emphasizes mediation and dispute resolution

The new *PSLRA* clearly emphasizes the importance of harmonious labour-management relations in ensuring healthy and productive workplaces in Canada's public service.

The Act's preamble recognizes that collaborative efforts between employers and employees, through communication and sustained dialogue, are vital to improving the ability of the public service to serve and protect the public interest.

One key to good labour-management relations is the proactive and informal resolution of conflicts at the earliest stage possible. Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches.

In keeping with this, mediation and conflict resolution are now key elements of the statutory mandate of the new Board. However, the Board is no stranger to alternate dispute resolution methods as it builds on the solid history of its predecessor, the PSSRB, which had incorporated the process of mediation as a permanent step in its adjudication and determination processes in an effort to reduce the number of cases going to a formal hearing.

The Board promotes and supports the use of informal and innovative approaches to dealing with workplace conflicts. Mediation is well accepted by the parties because it strives for a "win-win" result and is less confrontational than adjudication.

Under the *PSLRA*, the Chairperson of the Board can appoint a mediator to:

- mediate in relation to grievances, complaints and other processes
- assist parties with collective bargaining, both in the negotiation and renewal of collective agreements, and with the management of relations resulting from the implementation of collective agreements
- assist the Chairperson in discharging his or her other responsibilities under the Act.

The appointed mediator can be a staff member, an external resource person, or a Board member. When a Board member is appointed, he or she assumes the function of a mediator and is not performing those duties as part of his or her role as a Board member or adjudicator.

Within the Board, the Dispute Resolution Services team is dedicated to providing impartial third-party assistance to parties to resolve disputes to their mutual satisfaction. The team provides professional mediation, conciliation, investigation and training services.

Errata: Public Service Labour Relations Board Annual Report 2005–2006

Table 3, Mediation Services, page 19

The table on mediation cases should be presented as follows:

Table 3: Proceedings before the Public Service Labour Relations Board 2005-06

Mediation Services

Mediation

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06		Cases in which mediation was refused by parties	Total mediation cases	Total completed mediation cases	Completed cases – settled or withdrawn	Completed cases – not settled	Success rate %
		Under PSSRA	*Under PSLRA*						
Grievances/Complaints	2 622	1 169	264	1 972	2 083	433	388	45	90%[1]
Preventive mediation	5	53		0	58	39	34	5	88%[2]

Collective Bargaining

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Arbitral awards	Cases carried over to next fiscal year
Arbitration boards	8	2	10	0	7	3
	Cases carried over from previous year	**Cases received in 2005-06**	**Total cases**	**Settlements**	**Conciliator's report**	**Cases carried over to next fiscal year**
Requests for conciliator	4	5	9	0	7	2
	Cases carried over from previous year	**Cases received in 2005-06**	**Total cases**	**Settlements**	**Conciliation board report**	**Cases carried over to next fiscal year**
Conciliation boards/ Public Interest Commissions	2	2	4	1	1	2

Notes

[1] The success rate was calculated as follows: 388 cases were successfully settled out of 433 total completed cases (388 ÷ 45)

[2] The success rate was calculated as follows: 34 cases were successfully settled out of 39 total completed cases (34 ÷ 5)

Mediation of grievances and complaints and preventive mediation

As mentioned earlier, grievances make up the largest number of proceedings before the Board. The Board offers mediation in all grievance and complaint cases. Both parties must agree to mediation efforts, after which the Chairperson appoints a mediator who works with both parties to help them resolve their dispute and avoid a formal adjudication hearing.

In recent years, the availability of mediation has led to a decline in the number of matters actually heard at adjudication, and tends to improve long-term relations between the parties. The volume of mediation cases continues to increase from year to year.

- In 2005–06, the Board provided mediation services in 433 cases. Parties were successful in resolving 90% of these cases (388) with the assistance of the Board.

Mediators travel throughout the country to assist in a wide variety of cases—involving discipline, termination, overtime, incomplete work descriptions, and complaints of unfair labour practices, for example.

Table 3: Proceedings before the Public Service Labour Relations Board 2005-06

Mediation Services

Mediation

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06		Total mediation cases	Cases in which mediation was refused by parties	Total completed mediation cases	Completed cases – settled or withdrawn	Completed cases – not settled	Success rate %
		Under PSSRA	*Under PSLRA*						
Grievances/Complaints	2 622	1 169	264	1 972	2 063	433	388	45	90%[1]
Preventive mediation	5	53		58	0	39	34	5	88%[2]

Collective Bargaining

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Arbitral awards	Cases carried over to next fiscal year
Arbitration boards	8	2	10	0	7	3
	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Conciliator's report	Cases carried over to next fiscal year
Requests for conciliator	4	5	9	0	7	2
	Cases carried over from previous year	Cases received in 2005-06	Total cases	Settlements	Conciliation board report	Cases carried over to next fiscal year
Conciliation boards/ Public Interest Commissions	2	2	4	1	1	2

Notes

[1] The success rate was calculated as follows: 388 cases were successfully settled out of 433 total completed cases (388 +45).

[2] The success rate was calculated as follows: 34 cases were successfully settled out of 39 total completed cases (34 + 5).

Parties to a conflict may call upon the mediation services of the Board even in the case of a file that has not officially been referred to adjudication.

Parties to a conflict may call upon the mediation services of the Board even in the case of a file that has not officially been referred to adjudication. The file may or may not be the subject of a grievance or complaint.

In 2005–06, there were 39 efforts at preventive mediation, which had an 88% success rate (34 cases). In these cases, mediators helped resolve problems between colleagues, between employees and supervisors, and within work groups, as well as cases of harassment and discipline.

Assisting with collective bargaining through mediation

In 2005–06, the Board was called upon five times to provide the services of a mediator to assist parties in negotiating their collective agreements. Many of these requests were made under the former Act.

In one notable case, the Board was asked to provide assistance to parties that had decided to negotiate using an "interest-based" approach, which differs sharply from the approach normally used. After a series of meetings, the Public Service Alliance and the Communications Security Establishment were successful in coming to an agreement that satisfied the needs of both sides.

Collective bargaining

Under the new *PSLRA* there are two methods of resolving collective bargaining disputes—conciliation and binding arbitration. Upon certification, the bargaining agent must choose one of these methods for each bargaining unit it represents. This may be changed before each round of bargaining. Regardless of the method chosen, the employer or the bargaining agent may request third-party assistance from the Board in negotiations.

Conciliation gives employees the right to strike under certain prescribed conditions, and is therefore often referred to as the "conciliation/strike route."

With the enactment of the new *PSLRA*, a new process was introduced for helping parties settle their collective agreements—the **Public Interest Commission (PIC)**. These are non-permanent bodies, consisting of one or three persons, which are appointed to assist the parties to resolve disputes and make recommendations for settlement. Their recommendations are not binding on the parties. PICs replace "conciliation boards," which performed a similar function under the previous Act.

The Chairperson of the Board recommends the appointment of a PIC either at the request of the parties or on his or her own initiative. The PIC is appointed by the designated Minister.

If the PIC's recommendations do not bring about a settlement, the bargaining agent acquires the right to strike seven days after the report containing the recommendations is made public by the Chairperson of the Board.

Pursuant to s. 165 of the *PSLRA*, the Chairperson of the Board undertook a consultation process to draw up a list of names of individuals for the purpose of striking PICs with a single member or appointing the chairperson of a PIC with three members. The Chairperson wrote to all employers and bargaining agents requesting that bilateral discussions be undertaken to designate potential members of PICs. These discussions are currently under way.

Binding arbitration culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding upon both parties and thus precludes subsequent strike action. Arbitration Boards are established by the Chairperson of the Board rather than by the designated Minister.

The *PSLRA* has made **two-tier bargaining** possible. Two-tier bargaining allows for service-wide bargaining to set the broad parameters for terms and conditions of employment in a bargaining unit, while permitting precise details to be negotiated in departments, if the employer, bargaining agent and deputy head jointly agree.

In order to declare a strike, the *PSLRA* requires bargaining agents to **hold a strike vote by secret ballot**. All employees in the bargaining unit have

In 2005–06, members of the Dispute Resolution Services team provided more than 20 training sessions on interest-based negotiations and mediation.

the right to participate in the vote and must be given reasonable access to the vote. Strike votes have to be held within the 60 days preceding any strike. A majority of those voting must be in favour for a strike to be declared. The Board may hear a complaint of alleged irregularities with respect to the conduct of the vote, where an application is made within 10 days of the result being announced.

There were four conciliation boards established in 2005–06. One of these boards, which continued into 2006–07, dealt with the issue of the future of terminable allowances. In 2005–06, there were no requests for Public Interest Commissions.

Ten arbitration boards were established in 2005–06. In one particular case, an arbitral award authorized a bargaining agent and the employees it represents to reach a collective agreement early in the new year.

Other mediation services

The Board offers a range of other mediation services, which include:

- facilitating discussion between parties within specific departments and agencies, often in the context of Labour Management Consultation Committees
- conducting strategic interventions, through which broad issues likely to generate disputes are discussed.
- assisting in the investigation of cases involving applications for certification, the determination of membership on a specific date, and successor rights
- facilitating discussions regarding exclusions from bargaining units
- facilitating discussions regarding the determination of positions/employees who are to provide essential services in case of a strike. Employees holding these positions are not eligible to strike
- conducting workplace assessments to help parties resolve staff relations conflicts.

The new *PSLRA* requires heads of federal departments and agencies to establish, in collaboration with their bargaining agents, an informal conflict management system (ICMS). An ICMS allows an organization to pro-actively deal with conflict by means of prevention, awareness, training, coaching and mediation. Given the Board's experience in providing mediation services, in 2005–06, several agencies called on us to help resolve complex labour-management situations within their organizations.

Mediation training

In 2005–06, members of the Dispute Resolution Services team provided more than 20 sessions on interest-based negotiations and mediation. To date nearly 2 000 people have attended this training session through the national training program established in 2000–01.

The two-and-a-half-day interactive session enables participants to acquire basic interest-based negotiation and mediation skills. It also provides an opportunity to explore conflict issues and communication problems between the parties.

Attendees also get to practise, through role-playing, the various skills and techniques they have acquired (negotiation and grievance mediation). Furthermore, the training session enables participants to exchange views on mediation issues.

The target audience includes those individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, managers/supervisors, union representatives, classification officers and others working in this field, such as employee assistance program officers.

Awareness program

In 2005–06, Dispute Resolution Services team members took part in numerous awareness sessions both at the public and parapublic sector levels. Such sessions shed much light on the true meaning of mediation. Sessions were held for academics, members of the management and human resources communities, as well as union officials.

The role of CARS is to keep a finger on the pulse of the compensation field and share information and analysis with employers and bargaining agents in the federal public sector and other interested Canadians.

Compensation Analysis and Research Services

A new function for the Board

When the new *PSLRA* came into force, it brought with it a new function for the Board—the provision of impartial compensation analysis and research services in support of the collective bargaining and compensation determination processes in the public service of Canada.

In 2005–06, the Board established the Compensation Analysis and Research Services (CARS) unit to collect, compile, analyze and disseminate impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee earnings, conditions of employment and benefits in the public and private sectors.

This information, which will come from surveys grounded in sound methodology, will be disseminated to the more than 50 parties to the collective bargaining process in the federal public service (employers and bargaining agents), as well as to other public sector institutions, private sector organizations, and the general public.

The role of CARS is to keep a finger on the pulse of the compensation field and share information and analysis with employers and bargaining agents in the federal public sector and other interested Canadians.

Contributing to harmonious labour relations

Compensation is often a major topic of interest for both parties at the bargaining table. Labour-management relations are enhanced when both parties have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral and authoritative third party.

When both parties can begin negotiations by agreeing on the market-based compensation data they will use as a reference point, they can focus their time and effort more efficiently on negotiating rates of pay and other benefits that will be acceptable to all.

Compensation data provided by the Board will also be of assistance to arbitration boards and Public Interest Commissions in carrying out their dispute resolution mandate.

Independent Advisory Board

In December 2005, the designated Minister for the Board—the Minister of Canadian Heritage and Status of Women—established an independent Advisory Board on Compensation Analysis and Research, as prescribed by the *PSLRA*.

The role of the Advisory Board is to advise the Chairperson of the Board on the compensation analysis and research services provided by the Board. Members are appointed by the designated Minister.

Their role is also to assist the Board in defining short and long-term compensation information priorities and requirements. The Advisory Board provides a forum for the Board to consult and exchange information with bargaining agents and employers under the *PSLRA*.

The Advisory Board is chaired by Maryanne Webber of Statistics Canada. Members include nine experts in the field:

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Social Sciences and Humanities Research Council of Canada);
- Claude Danik (Canadian Association of Professional Employees);
- Denise Doherty-Delorme (Professional Institute of the Public Service of Canada);
- Guy Lalonde (Public Service Labour Relations Board);
- David Orfald (Public Service Alliance of Canada);
- Suzanne Payette (Human Resources and Skills Development Canada);
- Robert Taylor (International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228); and
- Anthony Rizzotto (Treasury Board of Canada).

The Board has also held meetings with provincial governments to seek their collaboration in the undertaking of its compensation survey activities.

The Advisory Board held its inaugural meeting on January 19, 2006. Subsequent meetings have and continue to be focused on reviewing and recommending survey design options to meet immediate and longer term bargaining requirements and developing relevant survey tools and methodologies.

Establishing the new service

In 2005–06, the Board concentrated on building its core CARS organization, which involved recruiting key personnel. The unit also worked to lay the foundation for its survey and research capacity, including developing the framework it intends to use for its survey activities.

The Board has held consultations with more than half of the nearly 50 parties to bargaining in the federal public service to inform them of its new compensation analysis and research mandate and to discuss their specific compensation information needs.

The Board has also held meetings with provincial governments to seek their collaboration in the undertaking of its compensation survey activities in an effort to avoid the duplication of work. These meetings gave the Board an opportunity to gain a comprehensive understanding of compensation issues in Canada and to pursue potential partnerships with provincial administrations on these issues.

Challenges

Challenges facing the Board as it establishes its compensation analysis and research services include managing the expectations of some 50 parties with differing priorities, needs, and objectives, as well as reconciling differing opinions on key methodological issues such as measurement tools and criteria, sampling, and target occupations.

Looking to the future

The next major round of collective bargaining in the public service will occur in 2007–08. The Chairperson of the Board has written to all parties to find out what compensation data they require to support this next round. Answers and suggestions for possible projects continue to be submitted by the parties. It is expected that a number of these projects will be selected with the goal of having survey and research results available to the parties in 2007.



part three

Governance, Management and Accountability

The Board has put in place key elements to ensure good governance, management and accountability.

Good governance and management is vital to the Board's reputation and credibility, which rest on its integrity and impartiality, the quality of its decisions and services, and its accountability for the public funds spent.

In 2005–06, the Public Service Labour Relations Board had a budget of $10.2 million and had 79 full-time equivalent positions.

A new governance structure for the Board was introduced in 2005–06, with each Vice-Chairperson being delegated functional responsibility for one of the three components of the Board's mandate – adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

The Executive Committee is responsible for the management of resources allocated to the Board, and for the provision of strategic direction and oversight to the management of the Board.

The Executive Committee comprises the Chairperson, the three Vice-Chairpersons, the Executive Director of the Board, and the heads of Registry Operations and Policy, Dispute Resolution Services, Compensation Analysis and Research, Corporate Services and Finance.

The Executive Director of the Board assists the Chairperson in the exercise of the Chairperson's functions and, subject to the Chairperson's direction, directs and supervises the day-to-day conduct of the work of the Board, the management of the Board's internal affairs and the work of persons employed by the Board.

Reporting to the Executive Director are:

- the Director of Dispute Resolution Services
- the Director, Registry Operations and Policy
- the Director, Corporate Services
- the Director of Compensation Analysis and Research Services
- the Director of Finance
- the Legal Services Section

The Board has put in place key elements to ensure good governance, management and accountability. These include an annual strategic plan that takes into account the key risks faced by the organization and expectations of key stakeholders, Program Activity Architecture, a Results-based Management and Accountability Framework, a human resources plan and a risk-based internal audit plan. The organization regularly updates these plans and monitors and reports its progress in achieving goals set out in them.

The new *Public Service Employment Act*, which is aimed at modernizing staffing in the public service while preserving the core values of merit and excellence, came into effect on December 31, 2005. The Board developed and implemented a new appointment framework consisting of new

policies and guidelines, a Staffing Management Accountability Framework (SMAF) and training for senior managers.

The implementation of a multi-year information technology plan has led to the establishment of a more modern and secure infrastructure, a better integration of information, and standardization of our products.

In 2005–06, the Board embarked on a multi-year project to develop a new electronic case management system. Case information will be scanned and managed electronically from the beginning—the receipt of a grievance, for example—to the end—the distribution and posting of the decision on our website. The new case management system will streamline the way the Board manages its case files and introduce efficiencies that will help better serve clients.

The new case management system will streamline the way the Board manages its case files and introduce efficiencies that will help better serve clients.

Appendix 1

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006

Treasury Board of Canada

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3 086
CAW - CANADA	1	9
CAW - CANADA, Local 2182	1	341
Canadian Association of Professional Employees	3	10 247
Canadian Federal Pilots Association	1	442
Canadian Merchant Service Guild	1	974
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	161
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	72
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	671
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	752
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	985
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1 149
Professional Institute of the Public Service of Canada	7	30 097
Public Service Alliance of Canada	4	98 300
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA	1	5 454
Total for Treasury Board	**27**	**152 771**

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006 (continued)

Other Employers

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
CANADA INVESTMENT AND SAVINGS PROGRAM		
None	0	30
Total	0	30
CANADA REVENUE AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	9 539
Public Service Alliance of Canada	1	26 377
Total	2	35 916
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1 639
Public Service Alliance of Canada	1	4 150
Total	4	5 789
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH		
Public Service Alliance of Canada	1	25
Total	1	25
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	356
Total	1	356
CANADIAN POLAR COMMISSION		
None	0	5
Total	0	5
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE		
Public Service Alliance of Canada	1	210
Total	1	210
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT		
Public Service Alliance of Canada	1	1 553
Total	1	1 553

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006 (continued)

Other Employers *(continued)*

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
INDIAN OIL AND GAS CANADA		
None	0	71
Total	0	71
NATIONAL CAPITAL COMMISSION		
Public Service Alliance of Canada	1	361
Total	1	361
NATIONAL ENERGY BOARD		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	260
Total	1	260
NATIONAL FILM BOARD		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	122
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	139
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	118
Total	5	379
NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1 672
Research Council Employees' Association	6	2 246
Total	10	3 918
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY		
None	0	25
Total	0	25
NATIONAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
None	0	320
Total	0	320
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	2	421
Total	2	421

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006 (continued)

Other Employers *(continued)*

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR		
None	0	25
Total	0	25
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	306
Public Service Alliance of Canada	1	20
Total	2	326
PARKS CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	3 611
Total	1	3 611
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE		
None	0	0
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL		
Public Service Alliance of Canada	1	161
Total	1	161
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES		
Hospitality and Service Trade Union	1	32
Public Service Alliance of Canada	10	704
United Food and Commercial Workers Union	13	788
Total	24	1 524
STATISTICS SURVEY OPERATIONS		
Public Service Alliance of Canada	2	1 825
Total	2	1 825
Total for other employers	**59**	**57 111**
Total for all employers	**86**	**209 882**

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 1 April 2005 to 31 March 2006

Certified Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3 086
CAW - CANADA	1	9
CAW - CANADA, Local 2182	1	341
Canadian Association of Professional Employees	3	10 247
Canadian Federal Pilots Association	1	442
Canadian Merchant Service Guild	1	974
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	161
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	122
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	72
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	671
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	752
Hospitality and Service Trade Union	1	32
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	985
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1 149
Professional Institute of the Public Service of Canada	20	44 008
Public Service Alliance of Canada	27	137 718
Research Council Employees' Association	6	2 246
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	118
United Food and Commercial Workers Union	13	788
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	1	5 454
Total	**86**	**209 406***

oes not total 209 882 because 476 employees in non-excluded positions are not represented by a bargaining agent.

Appendix 2

Members of the Public Service Labour Relations Board

Full-time Board members



Yvon Tarte

Chairperson

Mr. Tarte is a graduate of the University of Ottawa (B.A., LL.B.) and has been a member of the Ontario Bar since 1973. From 1973 to 1975, he held the position of Assistant City Solicitor for the City of Ottawa. He was employed as an Appeals and Adjudication Officer with the Public Service Alliance of Canada from 1975 to 1978. He held the position of Counsel for the Commission of Inquiry Concerning Certain Activities of the Royal Canadian Mounted Police from 1978 to 1981 and for the Canadian Human Rights Commission from April 1981 to January 1983. From February 1983 to his initial appointment with the Public Service Staff Relations Board, he was employed as Executive Director with the Office of the Commissioner of Canada Elections and as General Counsel to the Chief Electoral Officer of Canada.

Mr. Tarte was appointed Deputy Chairperson of the Public Service Staff Relations Board in January 1992 and Vice-Chairperson in May 1996. In December 1996, Mr. Tarte was appointed Chairperson of the Public Service Staff Relations Board. His appointment was renewed on May 7, 2003, for a period of three years.

His appointment as Chairperson was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.



Ian R. Mackenzie

Vice-Chairperson

Ian R. Mackenzie is a graduate of Carleton University, where he received a B.A. (Hons.) in Political Science and an M.A. in Sociology. He received his law degree from the University of Windsor and has been a member of the Ontario Bar since 1992. He worked in private practice with an Ottawa law firm from 1992 to 1993, where he practiced labour and employment law. He was a research officer with a federal public service bargaining agent from 1994 to 1997, and Executive Director of the Professional Association of Foreign Service Officers from 1998 to 2000. He was also a legal counsel with the Department of Justice in 1997–1998 and 2000–2002, working in the areas of judicial compensation and benefits and administrative law.

Mr. Mackenzie was a member of the National Joint Council from 1993 to 2000, where he served on a number of committees, including those dealing with the Foreign Service directives, workforce adjustment, and employment equity. From 2001 to 2002, he was Chair of the NJC Foreign Service Directives Committee. He was a member of the Law Society of Upper Canada's Equity Advisory Group from 1999-2002. He has also taught employment law and public law at Carleton University and for the Ontario Bar Admission program.

He was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on July 3, 2002. He was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on May 5, 2005, for a period of five years. In 2006, he was designated as Acting Chairperson of the PSLRB by the Minister of Canadian Heritage and Status of Women, following the expiry of Sylvie Matteau's term as Vice-Chairperson.



Sylvie Matteau

Vice-Chairperson

Sylvie Matteau was admitted to the Quebec Bar in 1981, after studying law at the University of Sherbrooke, and receiving a Master's of Law degree from McGill University (International Law & Air and Space Law). In 1981, she studied briefly at the Academy for International Law in The Hague, Holland. Her immediate post-university occupational history—from 1982 to 1985—was in the service of the federal government. In 1985, she joined the Canadian Institute for International Peace and Security, where she worked for two years in the field of conflict resolution.

After a move back to Montréal, she developed a legal practice and established one of Montréal's first private mediation services in 1987. In the years since, her professional activities have been dedicated to all facets of alternative dispute resolution and particularly their application in the workplace. She has regularly collaborated with different training institutes and groups in this field, and, more specifically, at the Post-graduate Program in Engineering at the University of Sherbrooke (2000–03) as well as with the Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (2001–02).

She has been invited to lecture at McGill University, the *Pontificia Universidad Católica de Chile* (1998) and the Independent Bar Association of the Kingdom of Cambodia (2001–04). She was a member of the steering committee and facilitator of the Canadian Forum on Dispute Resolution in 1995, and from 2000 to April 2004, she was the Chairperson for the Conflict Resolution Network Canada, a national organization promoting peaceful conflict resolution in schools, communities and workplaces.

Sylvie Matteau was appointed Deputy Chairperson of the Public Service Staff Relations Board for a three-year term effective September 2, 2003. On May 8, 2006, Ms. Matteau was designated Acting Chairperson of the Public Service Labour Relations Board until the expiry of her term as Vice-Chairperson.



Georges Nadeau

Vice-Chairperson

Georges Nadeau received a bachelor's degree in business administration in 1978 from the Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois of the Université du Québec. From 1978 to 1983, he served as a union representative with the Supply and Services Union, a component of the Public Service Alliance of Canada. In 1983, he became an officer with the Alliance's grievance and adjudication section, a position he occupied until 1996. During those 13 years, Mr. Nadeau argued a large number of grievance cases in a variety of jurisdictions in Canada. From 1996 to 1998, the Alliance put Mr. Nadeau in charge of co-ordinating the collective bargaining section.

In 1998, the Professional Institute of the Public Service of Canada, one of Canada's largest professional unions, hired Mr. Nadeau as Senior Manager, Representational Services, a position he occupied until his appointment to the Board. Mr. Nadeau's responsibilities included collective bargaining, member representation services, research, pension and benefit services, and recruiting and retaining union delegates, members and bargaining units.

In 2004-2005, Mr. Nadeau co-chaired the task force on corrective action in staffing matters set up by the Deputy Ministers' Sub-Committee on Staffing and Staffing Recourse. From 2001 to 2005, he sat on the National Joint Council Union-Management Relations Committee. In 1995-1996 he represented the Alliance on the Canadian Labour Congress task force on the revision of the *Canada Labour Code*. From 1992 to 1995, he was a member of the Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles of Université du Québec.

On May 5, 2005, Mr. Nadeau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board for a four-year term that began on June 6, 2005.



Dan Butler

Dan Butler brings to the Public Service Labour Relations Board more than 25 years of experience in labour relations in the public sector. After undergraduate and graduate studies in political science at York University and Carleton University, Mr. Butler joined the Professional Institute of the Public Service of Canada in January 1980 as a research officer. At PIPSC, he subsequently served as Chief Research Officer (1981 to 1986), Negotiator (1986 to 1997) and finally, Head of Negotiations and National Employment Relations (1999-2001).

Mr. Butler's primary focus throughout these assignments was on collective bargaining and dispute resolution, with negotiation experience under six different labour laws, representing scientific and professional employees working for a dozen different public employers. Mr. Butler also acted as a principal union spokesperson on national files including classification modernization, pay equity and staffing reform. From 1997 to 1999, he provided policy and strategic advice to the Public Service Commission under an interchange agreement, as Senior Advisor and Project Leader in the PSC Research Directorate.

In May 2001, Mr. Butler was appointed General Secretary of the National Joint Council of the Public Service. In this capacity, Mr. Butler undertook broad responsibilities as a third-party neutral facilitating relations between the Government of Canada and its bargaining agents. The mandate of the NJC as the Public Service "Forum of Choice" included co-development of directives establishing terms and conditions of employment with Public Service-wide application, national consultations on employer policies and legislative modernization, resolution of NJC grievances and insurance plan appeals, and the development of methodologies for a comprehensive compensation research capacity.

Mr. Butler also held parallel responsibilities as General Secretary of the Public Service Commission Advisory Council and as Co-Secretary of the Public Service Modernization Act Union Management Advisory Committee.

Mr. Butler was appointed a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on October 24, 2005, for a period of three years.



Barry Done

Barry Done is a graduate of Carleton University where he received a B.A. in Law and Political Science.

Following a brief period in the federal government, he began what would become a 28-and-a-half year career with the Public Service Alliance of Canada. Mr. Done's first position with the PSAC was that of Services Officer with the National Component in Ottawa, where he represented component members at final-level grievance hearings in his assigned departments (Labour Canada, Statistics Canada, Industry Trade and Commerce, Office of the Auditor General, etc.). Services Officer duties also included conducting regional seminars, providing representation on public service employment matters and daily advice to component Locals across Canada.

In November 1981, he moved to Kingston to become a Regional Representative with the Organization Branch of the PSAC. There, he continued representation on appeals, and teaching weekend and in-residence union training courses on a wide variety of topics. In addition, he became Health and Safety Co-ordinator and represented Kingston Region members on work refusals and conducted joint workplace Health and Safety investigations with Labour Canada. His last few years in this position included acting as Assistant Director of the Organization Branch supervising all regional representatives in Canada; and acting as PSAC Legislative Officer, where he co-ordinated referrals to the Federal Court and acted as liaison between the Alliance and their law firm. It was during this period that he co-wrote the first

Alliance Appeals Representation Course, began presenting cases before the Public Service Staff Relations Board and writing/hosting a three-part televised Pre-Retirement Planning Course for the Kingston and District Labour Council.

In April 1989, Mr. Done accepted a full-time position as Grievance and Adjudication Officer with the Collective Bargaining Branch in Winnipeg where he provided representation on adjudicable matters across the country to Alliance members.

Mr. Done was appointed a full-time Board Member of the Public Service Labour Relations Board on November 7, 2005, for a period of three years.



Léo-Paul Guindon

Born in Montréal, Quebec, Léo-Paul Guindon is a graduate of l'Université du Québec à Montréal, where he received a law degree. He was called to the Quebec Bar in 1983. Mr. Guindon is a recognized family mediator and as a lawyer in private practice has had extensive experience in administrative, labour, civil and real property law. He also worked as a labour relations consultant with l'Alliance des professeurs de Montréal.

Mr. Guindon has served, on a part-time basis, as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec Regional Division (District of Montreal Centre-Ville) since 1994.

Mr. Guindon was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on June 1st, 2000. His appointment was renewed on June 1, 2004, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.



Dan Quigley

Dan R. Quigley attended the School for Workers at the University of Wisconsin where he successfully completed his studies in labour relations and collective bargaining.

Mr. Quigley began his public service career as a boiler maker apprentice in Victoria in 1976. He became a journey person in 1980 and, from 1986 until his appointment to the Public Service Staff Relations Board, he was the National President of the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, British Columbia).

Mr. Quigley was a member of the National Joint Council of Canada for some 15 years, where he was involved in major policy developments and directives such as workforce adjustment, civilian reduction plan, Public Service Heath Care, Disability and Dental Plans.

He has held various positions, most notably as Chief Negotiator for the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt); Chairman of the National Joint Council Union-Management Relations Committee; Co-Chair and a founder of the Public Service Commission Advisory Committee; Co-Chair of the Department of National Defence (DND) Union-Management Human Resources Sub-Committee and National Advisor to DND's Employee Assistance Program; and, a member of the International and Canadian Representatives Liaison Committee.

Mr. Quigley has worked with and advised the Civil Service Commission and the National Unions of the Philippines on collective bargaining, staffing and labour relations.

Mr. Quigley was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on November 19, 2001. His appointment was renewed on November 19, 2003, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Jean-Pierre Tessier



Mr. Tessier received his law degree from Laval University in 1970 and was called to the Quebec Bar the following year. He has almost 30 years of experience in the labour relations field. He held the positions of counsel, labour relations director and chief negotiator with the Quebec Federation of School Boards between 1971 and 1985. He served as a Department of Health negotiator with the Quebec Federation of General Practitioners between 1989 and 1996. Various private-sector, para-public, corporate-public and public bodies have called on his expertise.

Mr. Tessier has also served as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec City/Ste–Foy region. Since 1985, he has practised law, mainly as labour relations arbitrator and negotiator, as partner in a law firm and through his own labour relations company.

Mr. Tessier was appointed a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on February 28, 2000, for a period of four years. His appointment was renewed on February 28, 2004, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Part-time Board members

Bruce Archibald	Term ends December 8, 2009
Ruth Elizabeth Bilson	Term ends September 21, 2007
Francine Chad Smith	Term ended February 8, 2006
Innis Christie	Resigned June, 2005
Mary Ellen Cummings	Term ends March 10, 2007
Joan M. Gordon	Term ends May 12, 2007
Thomas Kuttner	Term ends May 20, 2007
Paul E. Love	Term ends March 10, 2007
Ken E. Norman	Term ended September 15, 2006
John James Steeves	Term ends March 10, 2007
Denise T. Wilson	Term ended May 20, 2006

En outre, il a été négociateur en chef du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt), président du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte, coprésident et fondateur du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, coprésident du Sous-comité syndical-patronal des ressources humaines du ministère de la Défense nationale (MDN) et conseiller national du Programme d'aide aux employés du MDN, ainsi que membre de l'International and Canadian Representatives Liaison Committee.

M. Quigley a travaillé à la Commission de la fonction publique et aux syndicats nationaux des Philippines, dont il a aussi été le conseiller en matière de négociation collective, de dotation et de relations de travail.

Le 19 novembre 2001, il a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.



Jean-Pierre Tessier

M[e] Tessier a obtenu son diplôme en droit de l'Université Laval en 1970 et a été admis au Barreau du Québec l'année suivante. Il compte près d'une trentaine d'années d'expérience dans le domaine des relations de travail. Il a agi à titre d'avocat-conseil, de directeur des relations de travail et de négociateur en chef pour la Fédération des commissions scolaires du Québec (F.C.S.Q.) de 1971 à 1985. Il a aussi agi à titre de négociateur pour le ministère de la Santé auprès de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec (F.M.O.Q.) de 1989 à 1996. Diverses entreprises des secteurs privé, parapublic, corporatif-public et public ont également eu recours à son expertise.

Il a été président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi pour la région de Québec – Ste-Foy. Depuis 1985, M. Tessier a pratiqué le droit, principalement à titre de négociateur et de procureur lors d'arbitrages en relations de travail, comme associé de bureau d'avocats et au sein de sa compagnie de relations de travail.

Le 28 février 2000, M. Tessier a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP pour une période de quatre ans. Cette nomination a été renouvelée le 28 février 2004 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

Commissaires à temps partiel

Bruce Archibald	Fin du mandat le 8 décembre 2009
Ruth Elizabeth Bilson	Fin du mandat le 21 septembre 2007
Francine Chad Smith	Fin du mandat le 8 février 2006
Innis Christie	Démission en juin 2005
Mary Ellen Cummings	Fin du mandat le 10 mars 2007
Joan M. Gordon	Fin du mandat le 12 mai 2007
Thomas Kuttner	Fin du mandat le 20 mai 2007
Paul E. Love	Fin du mandat le 10 mars 2007
Ken E. Norman	Fin du mandat le 15 septembre 2006
John James Steeves	Fin du mandat le 10 mars 2007
Denise T. Wilson	Fin du mandat le 20 mai 2006

il est devenu coordonnateur de la santé et de la sécurité et a représenté des membres de la région de Kingston à la suite de refus de travailler et a mené des enquêtes conjointes de santé et sécurité au travail en collaboration avec Travail Canada. Au cours des dernières années où il a occupé ce poste, il a été nommé directeur adjoint de la Direction de l'organisation et a supervisé tous les représentants régionaux du Canada. De plus, à titre d'agent législatif de l'AFPC, il a coordonné des renvois à la Cour fédérale et a servi de lien entre l'Alliance et son cabinet d'avocats. Pendant cette période, il a participé à la rédaction du premier cours de l'Alliance sur la représentation en appel, a commencé à présenter des cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et a rédigé et animé un cours télévisé en trois parties sur la planification de la retraite pour le Kingston and District Labour Council.

En avril 1989, il a accepté un poste à temps plein à titre d'agent de griefs et d'arbitrage au sein de la Direction des conventions collectives à Winnipeg où il a représenté les membres de l'Alliance dans des affaires arbitrables dans l'ensemble du pays.

Enfin, en novembre 2005, il a été nommé commissaire à temps plein auprès de la nouvelle CRTFP pour un mandat de trois ans.



Léo-Paul Guindon

Né à Montréal (Québec), M[e] Léo-Paul Guindon est diplômé de l'Université du Québec à Montréal, où il a obtenu une licence en droit. Il a été admis au Barreau du Québec en 1983 et a pratiqué le droit au sein de sa propre étude. M[e] Guindon a exercé principalement le droit administratif, du travail, civil et immobilier, en plus d'être détenteur d'une accréditation à titre de médiateur familial. M[e] Guindon a également occupé dans le passé le poste de conseiller technique en relations de travail à l'Alliance des professeurs de Montréal.

Depuis 1994, M[e] Guindon a exercé, à temps partiel, les fonctions de président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi de la division régionale du Québec (district de Montréal Centre-Ville).

M[e] Guindon a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP le 1[er] juin 2000. Cette nomination a été renouvelée le 1[er] juin 2004 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.



Dan Quigley

M. Quigley a fait ses études en relations de travail et en négociation collective à la School for Workers de l'Université du Wisconsin.

Il a débuté dans la fonction publique fédérale en 1976, comme apprenti chaudronnier, à Victoria. Devenu compagnon en 1980, il a été président national du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) de 1986 jusqu'à sa nomination à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. Quigley a été membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années; il a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives, notamment sur le réaménagement des effectifs, ainsi qu'au programme de réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes; il a contribué aussi à la mise en œuvre des régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.



Dan Butler

Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 ans d'expérience en relations de travail dans le secteur public. Après des études de premier et deuxième cycles, en sciences politiques à l'Université York et l'Université Carleton, M. Butler s'est joint à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, en janvier 1980, comme agent de recherche. À l'IPFPC, il a ensuite été agent de recherche en chef (1981 à 1986), négociateur (1986 à 1997) et enfin, chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (1999–2001).

Tout au long de ces affectations, M. Butler s'est principalement concentré sur la négociation collective et la résolution de conflits; il a acquis de l'expérience en négociation en vertu de six lois du travail, représentant des employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour une douzaine d'employeurs publics. M. Butler a aussi agi comme porte–parole syndical principal dans des dossiers nationaux, y compris concernant la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique dans le cadre d'un accord en matière d'échange, comme conseiller principal et chef de projet à la Direction générale de la recherche de la CFP.

En mai 2001, M. Butler a été nommé secrétaire général du Conseil national mixte de la fonction publique. En cette qualité, M. Butler a accepté de vastes responsabilités comme tierce partie neutre facilitant les relations entre le gouvernement du Canada et ses agents négociateurs. Le mandat du CNM en tant que « tribune de choix » de la fonction publique incluait l'élaboration conjointe de directives établissant des conditions d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique, des consultations nationales sur des politiques de l'employeur et sur la modernisation de la législation, le règlement de griefs au CNM ainsi que d'appels en matière de régime d'assurance et, enfin, la mise au point de méthodes pour une vaste capacité de recherche en rémunération.

M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles comme secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et cosecrétaire du Comité consultatif syndical–patronal sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

M. Butler a été nommé commissaire à temps plein de la nouvelle CRTFP le 24 octobre 2005 pour une période de trois ans.



Barry Done

Barry Done est diplômé de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès art avec spécialisation en droit et en sciences politiques.

Après une courte période à la fonction publique fédérale, il a amorcé ce qui devint une carrière de vingt-huit ans et demi à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Le premier poste qu'a occupé M. Done au sein de l'AFPC a été celui d'agent des services auprès de l'Élément national à Ottawa; à ce titre, il a représenté des membres de l'élément lors des audiences de griefs au dernier palier dans les ministères qui lui étaient affectés (Travail Canada, Statistique Canada, Industrie et Commerce, Bureau du vérificateur général, etc.). Le rôle d'agent des services consistait également à tenir des colloques régionaux, à représenter les membres dans des affaires concernant l'emploi dans la fonction publique et à fournir des conseils aux sections locales de l'élément partout au Canada.

En novembre 1981, il a déménagé à Kingston où il est devenu représentant régional à la Direction de l'organisation de l'AFPC. Il a ainsi continué à représenter les membres en appel et a donné des cours de formation syndicale de fin de semaine et en résidence portant sur une vaste gamme de sujets. En outre,



Sylvie Matteau

Vice-présidente

Sylvie Matteau a été admise au Barreau du Québec en 1981, après avoir terminé des études en droit à l'Université de Sherbrooke et avoir obtenu une maîtrise de l'Université McGill (Droit international (Droit aérien et de l'espace)). En 1981, elle a étudié pendant une courte période à l'Académie de droit international de La Haye, aux Pays-Bas. Après ses études universitaires, elle a occupé un emploi à la fonction publique fédérale de 1982 à 1985. En 1985, elle a joint les rangs de l'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales, où elle a travaillé pendant deux ans dans le domaine du règlement de différends.

Après être retournée à Montréal, elle a ouvert un cabinet et a mis sur pied l'un des premiers services de médiation privés à Montréal en 1987. Au cours des années qui ont suivi, elle s'est consacrée à toutes les facettes du règlement extrajudiciaire des conflits, plus particulièrement leur application en milieu de travail. Elle a souvent collaboré avec divers instituts et groupes de formation dans ce domaine, notamment au programme d'études supérieures en génie de l'Université de Sherbrooke (de 2000 à 2003) ainsi qu'à l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (en 2001-2002).

Elle a été conférencière-invitée à l'Université McGill, à la *Pontificia Universidad Católica de Chile* (1998) et à l'Association du Barreau du Royaume du Cambodge (de 2001 à 2004). Elle a été membre du comité directeur et animatrice du Forum canadien sur le règlement des différends en 1995 et, de 2000 jusqu'en avril 2004, elle a été présidente du Réseau pour la résolution de conflits Canada, un organisme national dont le mandat est de promouvoir la résolution de conflits dans les écoles, les collectivités et en milieu de travail.

Sylvie Matteau a été nommée présidente suppléante de l'ancienne CRTFP pour un mandat de trois ans à compter du 2 septembre 2003. Le 8 mai 2006, Sylvie Matteau a été désignée pour agir à titre de présidente intérimaire de la nouvelle CRTFP, et ce jusqu'à l'expiration de son terme comme vice-présidente.



Georges Nadeau

Vice-président

Georges Nadeau a obtenu un baccalauréat en administration des affaires en 1978 du Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois de l'Université du Québec. De 1978 à 1983, il a occupé les fonctions de représentant syndical auprès du Syndicat des approvisionnements et services, une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. En 1983, il a accédé au poste d'agent dans la section des griefs et d'arbitrage de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces treize années, M. Nadeau a plaidé un nombre important de dossiers de griefs et de plaintes sous diverses juridictions au pays. De 1996 à 1998, l'Alliance lui a confié la responsabilité de coordonnateur de la section de la négociation collective.

En 1998, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un des plus importants syndicats de professionnels au pays, l'engageait à titre de gestionnaire principal des services de représentation, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à la Commission. M. Nadeau a entre autres été responsable des activités liées à la négociation collective, aux services de représentation des membres, à la recherche, aux services de pension et d'avantages sociaux, ainsi qu'au maintien et au recrutement des délégués, des membres et des unités de négociation.

M. Nadeau a coprésidé en 2004-2005 le groupe de travail sur les recours en matière de dotation mis sur pied par le sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours. Il a été membre du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte de 2001 à 2005. Il a participé en 1995-1996, à titre de représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au groupe de travail formé par le Congrès du travail du Canada sur la refonte du *Code canadien du travail*. De 1992 à 1995, il a été membre du Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec.

Le 5 mai 2005, M. Nadeau a été nommé à titre de vice-président de la nouvelle CRTFP pour un mandat d'une durée de quatre ans prenant effet le 6 juin 2005.

Annexe 2

Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Commissaires à temps plein



Yvon Tarte

Président

M[e] Tarte est diplômé de l'Université d'Ottawa (B.A., LL.B.) et membre du Barreau de l'Ontario depuis 1973. De 1973 à 1975, il a occupé le poste de Chef adjoint aux services du Contentieux pour la ville d'Ottawa. Il a été agent aux appels et griefs à l'Alliance de la Fonction publique du Canada de 1975 à 1978. Il a occupé le poste d'avocat auprès de la Commission d'enquête sur certaines activités de la Gendarmerie royale du Canada de 1978 à 1981 et auprès de la Commission canadienne des droits de la personne d'avril 1981 à janvier 1983. De février 1983 jusqu'au moment de sa nomination à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, M[e] Tarte a été employé en tant que directeur exécutif du Bureau du Commissaire aux élections fédérales et avocat général auprès du Directeur général des élections du Canada.

En janvier 1992, M[e] Tarte a été nommé président suppléant de l'ancienne CRTFP. Il a été nommé vice-président de l'ancienne CRTFP en mai 1996 et président en décembre de la même année. Cette nomination a été renouvelée le 7 mai 2003 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à titre de président de la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.



Ian R. Mackenzie

Vice-président

Ian R. Mackenzie est un ancien de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et une maîtrise en sociologie. Diplômé en droit de l'Université de Windsor, il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1992. Il a fait de la pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa de 1992 à 1993, en droit du travail. De 1994 à 1997, il a été agent de recherche pour l'Association des employé(e)s en sciences sociales, puis directeur exécutif de l'Association professionnelle des agents du Service extérieur de 1998 à 2000. En 1997 et 1998 ainsi que de 2000 à 2002, il a œuvré dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif au ministère fédéral de la Justice.

M[e] Mackenzie a été membre du Conseil national mixte de 1993 à 2000; durant cette période, il a siégé à plusieurs comités : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. En 2001 et 2002, il a été président du Comité des directives sur le service extérieur du Conseil national mixte. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut Canada de 1999 à 2002. Il a enseigné le droit du travail et le droit public à l'Université Carleton, de même que dans le cadre du programme d'admission au Barreau de l'Ontario.

Le 3 juillet 2002, il a été nommé commissaire à temps plein à l'ancienne CRTFP. Le 5 mai 2005, il est nommé vice-président de la nouvelle CRTFP, pour une période de cinq ans.

Il a été nommé président intérimaire de la nouvelle CRTFP par la Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine à la suite de l'expiration du terme de Sylvie Matteau comme vice-présidente.

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur
1er avril 2005 au 31 mars 2006

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	27	137 718
Association canadienne des agents financiers	1	3 086
Association canadienne des employés professionnels	3	10 247
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 246
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	442
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	161
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 149
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	1	752
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (est)	1	671
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	985
Guilde de la marine marchande du Canada	1	974
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	20	44 008
L'Association des Chefs d'équipes des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	72
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	122
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	32
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854)	1	118
TCA-Canada	1	9
TCA-Canada, section locale 2182	1	341
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	13	788
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	1	5 454
Total	**86**	**209 406***

*Le montant ne totalise pas 209 882 car 476 fonctionnaires occupant des postes non-exclus ne sont pas représentés par un agent négociateur.

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 1er avril 2005 au 31 mars 2006 (suite)

Autres employeurs *(suite)*

	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 825
Total	2	1 825
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	3 611
Total	1	3 611
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	704
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	32
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	13	788
Total	24	1 524
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun	0	71
Total	0	71
PROGRAMME DES OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA		
Aucun	0	30
Total	0	30
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	210
Total	1	210
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun	0	25
Total	0	25
Total pour les autres employeurs	**59**	**57 111**
Total pour tous les employeurs	**86**	**209 882**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 1er avril 2005 au 31 mars 2006 (suite)

Autres employeurs *(suite)*

	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	356
Total	1	356
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun	0	5
Total	0	5
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	161
Total	1	161
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun	0	320
Total	0	320
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 246
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 672
Total	10	3 918
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Total	1	25
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	260
Total	1	260
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	139
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	122
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP SECTION LOCALE 9854)	1	118
Total	5	379

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 1er avril 2005 au 31 mars 2006 (suite)

Autres employeurs

	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 150
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 639
Total	4	5 789
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	26 377
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	9 539
Total	2	35 916
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun	0	25
Total	0	25
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	20
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	306
Total	2	326
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	421
Total	2	421
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 553
Total	1	1 553
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun	0	0
Total	0	0
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	361
Total	1	361

Annexe 1

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 1er avril 2005 au 31 mars 2006

Conseil du Trésor du Canada

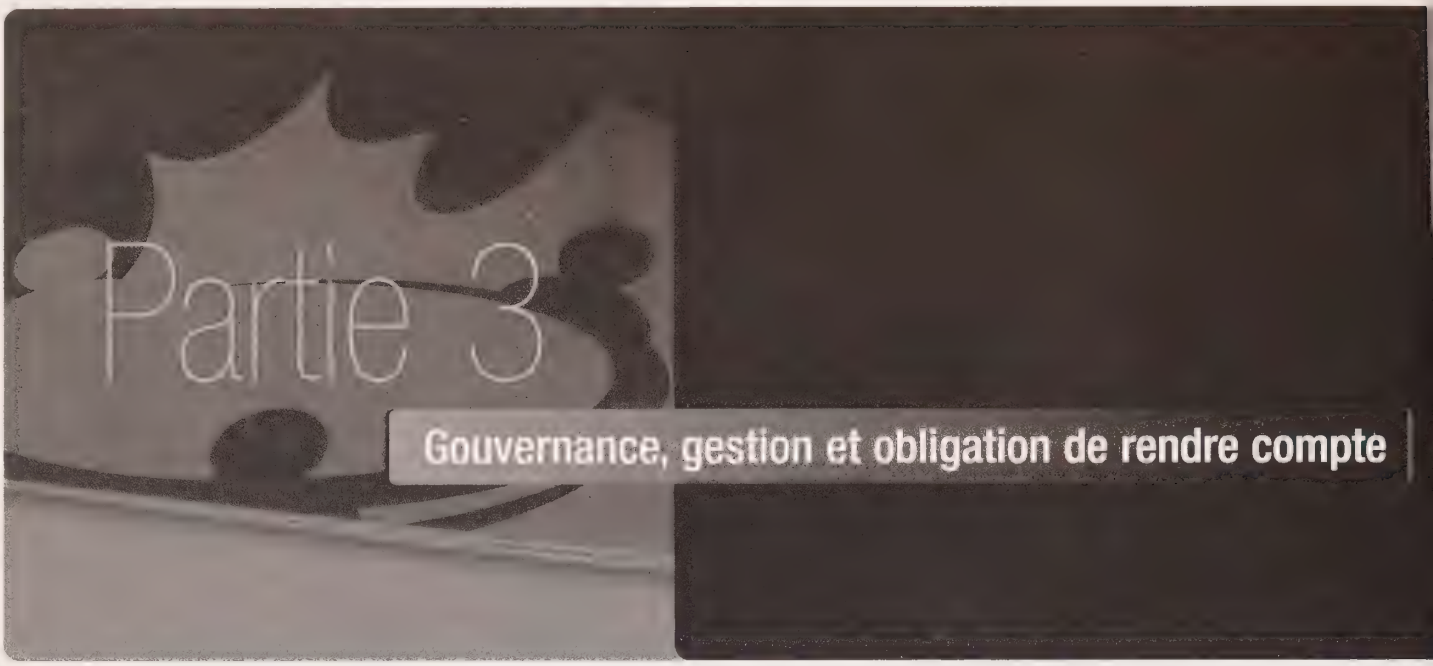
	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	4	98 300
Association canadienne des agents financiers	1	3 086
Association canadienne des employés professionnels	3	10 247
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	442
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	161
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 149
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	1	752
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (est)	1	671
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	985
Guilde de la marine marchande du Canada	1	974
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	30 097
L'Association des Chefs d'équipes des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	72
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS	1	5 454
TCA-Canada	1	9
TCA-Canada, section locale 2182	1	341
Total pour le Conseil du Trésor	**27**	**152 771**

Le nouveau système de gestion des cas rationalisera la manière dont la Commission gère ses dossiers et permettra une efficience qui aidera à mieux servir les clients.

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui vise à moderniser la dotation dans la fonction publique tout en préservant les valeurs fondamentales du mérite et de l'excellence, est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. La Commission a élaboré et mis en œuvre un nouveau cadre de nomination, soit de nouvelles politiques et lignes directrices, un cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) ainsi que de la formation pour les cadres supérieurs.

La mise en œuvre d'un plan pluriannuel de technologie de l'information a conduit à l'établissement d'une infrastructure plus moderne et plus sécurisée, à une meilleure intégration de l'information et à une normalisation de nos produits.

En 2005–2006, la Commission a entrepris un projet pluriannuel pour élaborer un nouveau système électronique de gestion des cas. L'information relative aux cas sera analysée et gérée électroniquement depuis le début – réception d'un grief, par exemple – jusqu'à la fin – distribution et affichage de la décision sur notre site Web. Le nouveau système de gestion des cas rationalisera la manière dont la Commission gère ses dossiers et permettra une efficience qui aidera à mieux servir les clients.



Partie 3

Gouvernance, gestion et obligation de rendre compte

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte.

Une bonne gouvernance et une bonne gestion sont capitales pour la réputation et la crédibilité de la Commission, qui reposent sur l'intégrité et l'impartialité de la Commission, sur la qualité de ses décisions et services et sur la manière dont elle rend compte des fonds publics dépensés.

En 2005–2006, la Commission des relations de travail dans la fonction publique avait un budget de 10,2 millions de dollars et avait 79 postes équivalents temps plein.

Une nouvelle structure de gouvernance pour la Commission a été introduite en 2005–2006, chaque vice-président ayant la responsabilité fonctionnelle déléguée de l'une des trois composantes du mandat de la Commission – arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.

Le Comité exécutif est chargé de la gestion des ressources affectées à la Commission et de la prestation de services d'orientation stratégique et de surveillance à la direction de la Commission.

Le Comité exécutif comprend le président, les trois vice-présidents, le directeur général de la Commission et les responsables des services suivants : Opérations du greffe et politiques, Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Services généraux et Finances.

Le directeur général de la Commission assiste le président dans l'exercice de ses fonctions et, sous sa direction, dirige et supervise au jour le jour les activités de l'organisation, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel.

Les personnes suivantes de la Commission relèvent du directeur général :

- le directeur, Services de règlement des conflits
- la directrice, Opérations du greffe et politiques
- la directrice, Services généraux
- le directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération
- le directeur, Finances
- les Services juridiques

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique annuel qui prend en compte les principaux risques auxquels l'organisation doit faire face, ainsi que les attentes des principaux intervenants, l'architecture des activités des programmes, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, un plan de ressources humaines et un plan de vérification interne axé sur le risque. L'organisation met régulièrement à jour ces plans, surveille ses progrès quant à la réalisation des objectifs énoncés dans ces plans et fait rapport à ce sujet.

rémunération au Canada et chercher à nouer des partenariats avec les administrations provinciales en vue d'en traiter.

La prochaine grande ronde de négociations collectives dans la fonction publique aura lieu en 2007-2008.

Les enjeux

Parmi les enjeux que la Commission devra affronter tandis qu'elle établit ses services d'analyse et de recherche en matière de rémunération figurent la gestion des attentes de quelque 50 parties dont les priorités, les besoins et les objectifs divergent, aussi bien que la conciliation d'opinions différentes sur des questions importantes de méthode, dont les instruments et les critères de mesure, l'échantillonnage et les occupations ciblées.

Un regard sur l'avenir

La prochaine grande ronde de négociations collectives dans la fonction publique aura lieu en 2007-2008. Le président de la Commission a écrit à toutes les parties pour leur demander de faire connaître leurs besoins en données de rémunération à l'appui des pourparlers imminents. Les parties continuent de soumettre des réponses et des propositions pour des projets. Un certain nombre d'entre eux seront retenus dans le dessein de fournir les résultats d'enquêtes et de recherches aux parties en 2007.

La Commission a également rencontré des représentants des gouvernements provinciaux afin de gagner leur collaboration à ses activités d'enquête sur la rémunération.

Lorsque les deux parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération provenant du marché qui leur serviront de point de repère, elles peuvent se concentrer sur la négociation de taux de rémunération et d'avantages sociaux qui leur seront acceptables.

Les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public se serviront des données sur la rémunération fournies par la Commission pour s'acquitter de leur mandat de règlement des conflits.

Un comité consultatif indépendant

En décembre 2005, la ministre désignée de la Commission, nommément la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine, a mis sur pied un comité consultatif indépendant sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, comme le prescrit la nouvelle *LRTFP*.

Le comité consultatif a pour rôle de conseiller le président de la Commission concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération que fournit la Commission. La ministre désignée nomme les membres du comité.

Les membres ont également pour tâche d'aider la Commission à définir les priorités et les besoins à court et à long terme relatifs à l'information sur la rémunération. De plus, le comité a vocation de tribune à laquelle la Commission a la possibilité de consulter les agents négociateurs et les employeurs et d'échanger de l'information avec eux aux termes de la nouvelle *LRTFP*.

Le comité consultatif est présidé par Maryanne Webber de Statistique Canada. Neuf experts du domaine y siègent :

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada);
- Claude Danik (Association canadienne des employés professionnels);
- Denise Doherty-Delorme (Institut professionnel de la fonction publique du Canada);
- Guy Lalonde (Commission des relations de travail dans la fonction publique);
- David Orfald (Alliance de la Fonction publique du Canada);
- Suzanne Payette (Ressources humaines et Développement des compétences Canada);
- Robert Taylor (Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228);
- Anthony Rizzotto (Conseil du Trésor du Canada).

Le comité consultatif a tenu sa réunion inaugurale le 19 janvier 2006. Les réunions suivantes ont été centrées sur l'examen et la recommandation de diverses possibilités de conception d'enquêtes qui répondront aux besoins immédiats et à long terme de la négociation collective et sur l'élaboration d'instruments et de méthodes d'enquête pertinentes, questions qui continueront d'occuper le groupe à l'avenir.

L'établissement du nouveau service

En 2005–2006, la Commission s'est employée à pourvoir l'organisation centrale des SARR, notamment à recruter les principaux employés. Les SARR ont posé les assises de leurs fonctions d'enquête et de recherche. Notamment, ils ont élaboré la base d'enquête sur laquelle reposeront leurs activités de sondage.

La Commission a tenu des consultations avec plus de la moitié de la cinquantaine des parties à la négociation dans la fonction publique fédérale, qu'elle a informées de son nouveau mandat d'analyse et de recherche en matière de rémunération et avec qui elle a discuté de leurs besoins particuliers en renseignements sur la rémunération.

La Commission a également rencontré des représentants des gouvernements provinciaux afin de gagner leur collaboration à ses activités d'enquête sur la rémunération et d'éviter ainsi les travaux redondants. Grâce à ces rencontres, elle a pu comprendre à fond les questions de l'heure en

Les membres des Services de règlement des conflits ont donné plus de 20 cours de négociation raisonnée et de médiation en 2005-2006.

La formation en médiation

Les membres des Services de règlement des conflits ont donné plus de 20 cours de négociation raisonnée et de médiation en 2005-2006. Le programme national de formation institué en 2000-2001 a permis, à ce jour, à près de 2 000 personnes de participer au cours.

Cette séance interactive de formation d'une durée de deux jours et demi permet aux participants d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation. De plus, la formation permet d'examiner les questions associées au conflit et à la problématique de la communication entre les parties.

Les participants ont l'occasion de mettre en pratique, par des mises en situation, les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. La séance de formation permet également un échange de points de vue sur différents aspects de la médiation.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflits en milieu de travail, telles que les agents de relations de travail, les gestionnaires/surveillants, les représentants syndicaux, les agents de classification et toute autre personne qui travaille dans ce domaine, notamment les agents du programme d'aide aux employés.

Le programme de sensibilisation

L'année 2005-2006 aura permis aux membres des Services de règlement des conflits de participer à de nombreuses séances de sensibilisation autant au niveau public que parapublic. Ils auront donc bénéficié de nombreuses occasions de démystifier la notion de médiation. Des séances ont été offertes à des universitaires, à des gestionnaires, à des spécialistes des ressources humaines et à des représentants du milieu syndical.

Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

Une nouvelle fonction de la Commission

L'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP* a conféré une nouvelle fonction à la Commission, à savoir la prestation de services impartiaux d'analyse et de recherche en matière de rémunération à l'appui des processus de négociation collective et d'établissement de la rémunération dans la fonction publique du Canada.

En 2005–2006, la Commission a mis sur pied les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR), qu'elle a chargés de recueillir, de compiler, d'analyser et de diffuser de l'information impartiale, précise et opportune sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux des secteurs public et privé.

L'information, tirée d'enquêtes fondées sur des méthodes sûres, sera distribuée à plus de 50 parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale (employeurs et agents négociateurs) aussi bien qu'à d'autres établissements du secteur public, à des organismes privés et au grand public.

Le rôle des SARR est de tâter le pouls du secteur de la rémunération et de communiquer de l'information et des résultats d'analyse à des employeurs et des agents négociateurs du secteur public fédéral et d'autres Canadiennes et Canadiens intéressés.

La contribution à des relations de travail harmonieuses

La rémunération présente souvent un grand intérêt pour les deux parties à la table des négociations. Lorsque les deux parties ont accès dans une mesure égale à des renseignements précis et exhaustifs sur la rémunération fournis par un tiers neutre qui fait autorité, les relations syndicales-patronales en sont rehaussées.

Compte tenu de l'expérience de la prestation de services de médiation que possède la Commission, plusieurs organismes ont fait appel à elle en 2005-2006 pour qu'elle les aide à résoudre des situations syndicales-patronales complexes.

d'une telle CIP formée d'un membre unique ou de la nomination du président d'une telle CIP formée de trois membres. Dans une lettre adressée à tous les employeurs ainsi qu'à tous les agents négociateurs, le président leur a demandé d'entreprendre des discussions bilatérales afin de nommer conjointement des personnes qui pourraient agir à titre de membres de CIP. Ces discussions ont été amorcées et elles se poursuivent.

L'**arbitrage exécutoire** conduit à une décision arbitrale qui est exécutoire légalement pour les parties et évite le risque de débrayages ultérieurs. Le président de la Commission, plutôt que le ministre désigné, nomme les conseils d'arbitrage.

La nouvelle *LRTFP* a rendu possible la **négociation à deux niveaux**, laquelle consiste en des négociations sur les services pour établir les paramètres généraux des conditions d'emploi dans une unité de négociation, tout en permettant la négociation de détails précis dans les ministères, si l'employeur, l'agent négociateur et l'administrateur général sont tous d'accord.

La nouvelle *LRTFP* prescrit aux agents négociateurs de **tenir un vote au scrutin secret** avant de pouvoir déclarer une grève. Tous les employés de l'unité de négociation concernée doivent être autorisés à participer au vote, et celui ci doit leur être raisonnablement accessible. Les votes de grève doivent avoir lieu dans les 60 jours qui précèdent toute grève. Une grève doit être approuvée à la majorité des voix. La Commission peut entendre une plainte au motif d'irrégularité alléguée dans la tenue du vote à condition de recevoir une demande en ce sens dans les dix jours qui suivent l'annonce des résultats.

Quatre bureaux de conciliation ont été établis en 2005-2006. L'un d'eux, qui a poursuivi son activité en 2006-2007, a traité de la question du maintien d'indemnités provisoires. La Commission n'a reçu aucune demande en vue de la mise sur pied d'une CIP en 2005–2006.

Dix conseils d'arbitrage ont été établis en 2005–2006. Dans un cas bien précis, une décision arbitrale permettra, en début d'exercice, à un agent négociateur et aux employés concernés d'obtenir une première convention collective.

Les autres services de médiation

La Commission propose une gamme d'autres services de médiation, à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas de demande d'accréditation, de détermination de la composition d'une unité de négociation à une date donnée et de détermination des droits du successeur;
- la facilitation des discussions concernant les exclusions d'unités de négociation;
- la facilitation des discussions concernant la détermination des postes ou des fonctionnaires nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève. Les titulaires de ces postes n'ont pas le droit de grève;
- les évaluations en milieu de travail pour aider les parties à résoudre leurs différends en matière de relations de travail.

La nouvelle *LRTFP* oblige l'administrateur général de chaque ministère et organisme à instaurer un système informel de gestion des conflits (SIGC), en collaboration avec les agents négociateurs. Un organisme fait usage du SIGC pour traiter les conflits de manière proactive par la prévention, la sensibilisation, la formation, l'encadrement et la médiation. Compte tenu de l'expérience de la prestation de services de médiation que possède la Commission, plusieurs organismes ont fait appel à elle en 2005-2006 pour qu'elle les aide à résoudre des situations syndicales-patronales complexes.

Les parties à un conflit peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission même si le cas qui les occupe n'a pas été renvoyé officiellement à l'arbitrage de griefs.

terme entre les parties. Le nombre de cas de médiation continue de progresser d'année en année.

En 2005–2006, la Commission a offert des services de médiation dans 433 cas. Les parties ont réussi à résoudre 90 % (388) des cas grâce au concours de la Commission.

Les médiateurs se déplacent d'un océan à l'autre pour prêter assistance dans un large éventail de cas : affaires disciplinaires, licenciements, problèmes d'heures supplémentaires, descriptions de travail incomplètes, plaintes de pratiques déloyales de travail, et ainsi de suite.

Les parties à un conflit peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission même si le cas qui les occupe n'a pas été renvoyé officiellement à l'arbitrage de griefs. Il peut ou non faire l'objet d'un grief ou d'une plainte.

La médiation préventive a été pratiquée dans 39 cas en 2005–2006, et son taux de succès a été de 88 % (34 cas). Les médiateurs concernés ont aidé à régler des problèmes entre collègues, entre employés et superviseurs, au sein de groupes de travail, de même que des cas de harcèlement et de discipline.

La médiation comme outil de négociation collective

La Commission a été appelée cinq fois en 2005–2006 à fournir les services d'un médiateur chargé d'aider les parties à la négociation d'une convention collective. Bon nombre des demandes ont été présentées aux termes de l'ancienne *LRTFP*.

Dans un cas précis, la Commission a été invitée à venir en aide à des parties qui avaient décidé de mener une démarche de négociation raisonnée, qui est aux antipodes de la méthode courante. Après une série de rencontres, l'Alliance de la Fonction publique et le Centre de la sécurité des télécommunications ont réussi à conclure une convention qui répondait aux besoins des deux parties.

La négociation collective

La nouvelle *LRTFP* prévoit deux méthodes de règlement des conflits découlant de la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage exécutoire. Au moment de son accréditation, l'agent négociateur doit choisir l'une des méthodes pour chacune des unités de négociation qu'il représente. Il peut modifier son choix avant chaque ronde de négociation. Peu importe la méthode retenue, l'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission l'intervention d'un tiers au cours des négociations.

La **conciliation** accorde aux employés le droit de déclencher une grève, sous réserve de certaines conditions, et elle est donc qualifiée souvent de « voie de la conciliation/grève ».

L'édiction de la nouvelle *LRTFP* a eu pour effet d'instaurer un processus visant à aider les parties à conclure des conventions collectives, soit celui des **commissions de l'intérêt public (CIP)**. Il s'agit d'organismes temporaires auxquels siègent une ou trois personnes chargées d'aider les parties à régler leurs différends et de formuler des recommandations en vue de la conclusion de conventions. Leurs recommandations ne sont pas exécutoires pour les parties. Les CIP remplacent les « bureaux de conciliation », qui exerçaient une fonction comparable en vertu de l'ancienne *LRTFP*.

Le président de la Commission recommande la nomination d'une CIP soit à la demande des parties, soit de son propre chef. Le ministre désigné nomme la CIP.

Si les recommandations de la CIP ne débouchent pas sur une entente, l'agent négociateur est habileté à déclencher une grève sept jours après que le rapport contenant les recommandations est rendu public par le président de la Commission.

Le président de la Commission a entrepris, tel que stipulé à l'article 165 de la nouvelle *LRTFP*, un processus de consultation afin d'établir une liste de noms de personnes en vue de l'établissement

L'équipe des Serv
la Commission es
aide les parties à
manière réciproq
des services profe
conciliation, d'en

La médiation a
la médiation p

Comme il a été r

Errata : Rapport annuel de 2005–2006 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Tableau 3, Services de médiation, page 20

Le tableau sur les cas de médiation devrait être présenté comme suit :

Tableau 3 : Affaire

Médiation

	Cas reporté de l'exerci précéde
Griefs/plaintes	2 62
Médiation préventive	5

Négociation collective

	Cas re de l'ex préc
Conseils d'arbitrage	8
	Cas re de l'ex préc
Demandes de conciliateur	4
	Cas re de l'ex préc
Bureaux de conciliation/ Commissions de l'intérêt public	2

Notes
[1] Le taux de réussite a été calculé comme

Tableau 3 : Affaires devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2005-2006

Services de médiation

Médiation

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006		Cas dans lesquels la médiation a été refusée par les parties	Nombre total de cas de médiation	Nombre total de cas de médiation classés	Cas classés réglés ou retirés	Cas classés non réglés	Taux de réussite
		En vertu de l'ancienne LRTFP	En vertu de la nouvelle LRTFP						
Griefs/plaintes	2 622	1 169	264	1 972	2 083	433	388	45	90 %
Médiation préventive	5	53		0	58	39	34	5	88 %

Négociation collective

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	8	2	10	0	7	3
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Rapport du conciliateur	Cas reportés à l'exercice suivant
Demandes de conciliateur	4	5	9	0	7	2
	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2005-2006	Nombre total de cas	Cas réglés	Rapport du bureau de conciliation	Cas reportés à l'exercice suivant
Bureaux de conciliation/ Commissions de l'intérêt public	2	2	4	1	1	2

Notes
[1] Le taux de réussite a été calculé comme suit : 388 cas ont été réglés avec succès sur un nombre total de cas classés de 433 (388 + 45).
[2] Le taux de réussite a été calculé comme suit : 34 cas ont été réglés avec succès sur un nombre total de cas classés de 39 (34 + 5).

Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les conflits avant que les parties adoptent des positions immuables plutôt que de recourir à des procédures plus officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité.

Plusieurs facteurs influencent la charge de travail, par exemple le nombre total de griefs déposés par les fonctionnaires, le nombre de conventions collectives en négociation et l'état des négociations aussi bien que la détermination des unités de négociation à la suite de modifications apportées à la structure de gouvernance de la fonction publique.

Parallèlement à la progression du nombre de cas à traiter, de nombreux employeurs et agents négociateurs connaissent des diminutions de ressources et des restrictions à ces dernières, si bien que l'une des parties ou les deux ont demandé le report de nombreux cas, ce à quoi la Commission a acquiescé.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a profité de l'occasion pour revoir ses processus, y compris l'ordonnancement des audiences et les demandes d'ajournement. La Commission entend rencontrer les parties sous peu et s'entendre avec elles sur une formule qui se traduira par la diminution des demandes d'ajournement et, fait plus important, par le déroulement rapide des procédures.

La Commission examinera également des méthodes de substitution qui lui permettront de faire un usage plus efficace des arbitres de griefs, des commissaires et des jours d'audience, par exemple, avoir en réserve des cas à substituer à ceux qui sont supprimés du rôle des audiences.

Les services de médiation

La nouvelle *LRTFP* met l'accent sur la médiation et le règlement des conflits

La nouvelle *LRTFP* fait valoir clairement l'importance des relations syndicales-patronales harmonieuses pour établir des milieux de travail sains et productifs dans la fonction publique du Canada.

Le préambule de la *Loi* reconnaît que la collaboration des employeurs et des employés, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

Or, l'une des clés de relations syndicales-patronales favorables est le règlement proactif et sans formalité des conflits dès qu'ils se manifestent. Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les conflits avant que les parties adoptent des positions immuables plutôt que de recourir à des procédures plus officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité.

Dans cet esprit, la médiation et le règlement des conflits sont désormais des éléments centraux du mandat que la *Loi* confie à la Commission. Cela dit, celle-ci est rompue aux méthodes de substitution du règlement des conflits, car elle prend appui sur les solides antécédents de l'organisme qu'elle remplace, qui, désireux de réduire le nombre de cas qui aboutissaient à une audience officielle, avait intégré en permanence la médiation à ses processus d'arbitrage de griefs et de décision.

La Commission favorise le règlement des conflits en milieu de travail par des méthodes sans formalité et novatrices. Les parties accueillent bien la médiation, car elle vise à obtenir des résultats optimaux pour les deux parties et occasionne moins la confrontation que ne le fait l'arbitrage de griefs.

La nouvelle *LRTFP* autorise le président de la Commission à nommer un médiateur afin :

- d'assurer la médiation dans le contexte des procédures de grief, de plainte et autres;
- d'aider les parties à la négociation collective tant à négocier qu'à renouveler les conventions collectives ainsi qu'à gérer les relations résultant de leur mise en œuvre;
- de l'aider à s'acquitter des autres responsabilités que la *Loi* lui confère.

Le médiateur peut être un employé, une personne-ressource de l'extérieur ou un commissaire. Si c'est un commissaire, il assume son rôle de médiateur et ne s'acquitte pas de ces fonctions en qualité de commissaire ou d'arbitre de grief.

de même que des guides destinés aux personnes désirant se représenter elles-mêmes. Tous sont accessibles sur le site Web de la Commission à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

De plus, la Commission a tenu des réunions avec ses clients afin de les renseigner sur son règlement et ses règles de procédure et de leur donner l'occasion de discuter de pratiques exemplaires. Le bon accueil que les parties ont fait à ces activités incite la Commission à les tenir régulièrement.

Les décisions de la Commission continuent de paraître sur son site Web, de figurer dans Quicklaw (une base de données juridiques électronique) et d'être publiées par des éditeurs de documents juridiques.

Les enjeux des services d'arbitrage de griefs

Le traitement de cas dans le contexte de deux mesures législatives chevauchantes

Lorsque la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur le 1er avril 2005, il restait de nombreux cas en instance qui avaient été présentés en vertu de l'ancienne *LRTFP*. Ainsi, l'année 2005-2006 a été marquée par le chevauchement de deux mesures législatives, comme la nouvelle Commission demeure responsable des cas dont a été saisie l'ancienne Commission. Les parties n'ont pas été tenues de déposer de nouveaux griefs. En raison des nombreuses étapes de la procédure de règlement des griefs au niveau ministériel, les mesures de transition risquent de demeurer pour un certain temps.

Un volume croissant de cas

Le nombre de cas actifs d'arbitrage de griefs est passé d'un peu plus de 1 900 en 2002–2003 à plus de 5 000 en 2005–2006. Le nombre de dossiers d'arbitrage de griefs ouverts en 2005–2006 a augmenté de 18 % par rapport à 2004–2005 et de 62 % par rapport à 2003–2004. En 2005–2006, le nombre de cas reportés à l'exercice suivant a augmenté de 11 % par rapport à 2004–2005 et de 73 % par rapport à 2003–2004.

Tableau 2 : Services d'arbitrage de griefs



La mise sur pied de la nouvelle Commission en 2005–2006 a offert l'occasion de concevoir des ressources qui renseigneraient le personnel et les clients sur la nouvelle loi, le nouveau règlement et les mesures de transition.

Une nouvelle demande d'accréditation ou une demande de révocation d'une accréditation existante ne peut être présentée à la Commission qu'à des moments précis, c'est-à-dire dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration de la convention collective ou décision arbitrale ou la fin de chaque année pendant laquelle la convention ou la décision est en vigueur après la deuxième année qui suit son entrée en vigueur.

Quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentée par le syndicat accrédité peut demander la révocation d'une accréditation. La révocation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Droits du successeur s'entendent du transfert des droits et des obligations rattachés à l'accréditation, dans certaines circonstances. Par exemple, si un ministère ou une partie d'un ministère ou organisme devient une agence distincte ou est intégrée à une agence distincte existante, les droits de représentation du syndicat sont protégés et les conventions collectives continuent de s'appliquer aux fonctionnaires qui seront mutés à leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances afin de garantir le déroulement ordonné de la transition.

Trois demandes d'accréditation ont été présentées et trois décisions ont été rendues en 2005–2006, qui visaient de multiples cas. Quatorze demandes ont été reportées d'exercices antérieurs et neuf ont été renvoyées à 2006–2007. Aucune nouvelle demande de révocation de l'accréditation n'a été présentée et aucune ancienne demande n'a été reportée. Une nouvelle demande d'établissement des droits du successeur a été présentée, deux demandes ont été reportées d'exercices antérieurs, deux décisions ont été rendues et une demande a été remise à 2006–2007.

Les autres demandes relatives aux relations de travail

En plus de ceux qui sont décrits ci-dessus, la Commission fournit d'autres services d'arbitrage de griefs, notamment :

- elle examine les demandes de détermination de postes de direction ou de confiance;
- elle examine des demandes d'ordonnances de conformité présentées par des requérants qui allèguent que d'autres parties ne se sont pas conformées aux dispositions de la nouvelle *LRTFP*. Elle examine les demandes et délivre des ordonnances de conformité en réponse aux demandes fondées;
- elle révise, annule, modifie ou change n'importe quelle de ses décisions ou ordonnances en réponse à une demande de révision;
- elle peut ordonner une conférence préparatoire sur toute question dont elle est saisie;
- elle peut être saisie aussi des demandes de substitution de syndicat, de conclusion d'ententes sur les services essentiels, de conformité de l'employeur et des organisations syndicales à leurs obligations et de détermination de la composition d'unités de négociation.

Le 1er avril 2005, 240 demandes ont été reportées d'exercices antérieurs et la Commission a reçu 248 nouvelles demandes, totalisant 488 cas. La plupart visaient la détermination de postes de direction ou de confiance. Quatre-vingt-sept ordonnances ont été rendues et 174 cas ont été reportés à l'exercice 2006-2007.

Les communications et le rayonnement

La mise sur pied de la nouvelle Commission en 2005–2006 a offert l'occasion de concevoir des ressources qui renseigneraient le personnel et les clients sur la nouvelle loi, le nouveau règlement et les mesures de transition, aussi bien que les nouvelles procédures et la façon dont la Commission proposait de les mettre en œuvre.

La nouvelle image de marque représentée par le logotype de la Commission a fourni l'élan nécessaire pour concevoir des trousses d'information comportant des fiches d'information et une foire aux questions, lesquelles ont été distribuées à tous les clients en 2005. Des notes de pratique ont été rédigées à l'intention des clients réguliers de la Commission,

L'employeur a donc reçu instruction de rétablir rétroactivement l'indemnité provisoire au profit des membres de l'unité de négociation du groupe des CS.

demander le contrôle judiciaire de la réponse donnée au dernier palier à son grief en matière de classification.

Après un examen des preuves présentées, la Commission a conclu que l'agent négociateur avait analysé diligemment et exhaustivement les griefs et qu'il avait toute discrétion pour ne pas les renvoyer à l'arbitrage de griefs.

De plus, la plaignante n'a pas pu établir que l'agent négociateur avait agi de façon arbitraire ou de mauvaise foi ou fait preuve de discrimination. La Commission a néanmoins conclu que l'agent négociateur avait agi de façon arbitraire en omettant d'informer la plaignante dans les délais voulus de son droit de demander le contrôle judiciaire de la réponse donnée au dernier palier à son grief en matière de classification. La plainte a donc été accueillie en partie.

Le gel des conditions d'emploi pendant les négociations

Dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor, 2005 CRTFP 36**, l'agent négociateur a prétendu que l'employeur avait enfreint les dispositions législatives sur le gel de l'article 52 de l'ancienne *LRTFP* en annulant le versement de l'indemnité provisoire auquel avait droit le groupe Systèmes d'ordinateurs.

L'agent négociateur considérait l'indemnité provisoire comme une condition d'emploi qui existait au moment où l'avis d'amorcer des négociations a été donné, et il estimait donc que l'employeur n'était pas autorisé à la révoquer pendant le processus de négociation. Toutefois, l'employeur a rétorqué que les parties avaient l'intention de traiter les dispositions portant sur l'indemnité provisoire différemment des autres dispositions de la convention collective, ce dont témoignait la date d'échéance prévue dans le protocole d'entente à l'origine de l'indemnité.

Après avoir pesé soigneusement les faits, la Commission a décidé que les dispositions sur l'indemnité provisoire n'échappaient pas à l'article 52 de l'ancienne *LRTFP*, qui imposait un gel de l'ensemble des conditions d'emploi pendant le processus de négociation. L'employeur a donc reçu instruction de rétablir rétroactivement l'indemnité provisoire au profit des membres de l'unité de négociation du groupe des CS. L'employeur a demandé le contrôle judiciaire de la décision par la Cour d'appel fédérale, mais la demande a été rejetée par la décision rendue dans **Canada (Attorney General) v. Canada (Professional Institute of the Public service), 2006 FCA 185**.

L'accréditation des agents négociateurs

La Commission est également chargée de traiter les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation et, sur demande, de rendre des décisions sur les droits du successeur.

Accréditation signifie que la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (un agent négociateur) de représenter un groupe d'employés aux fins de leurs relations de travail avec l'employeur.

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désire être représentée par lui. La preuve peut consister en la présentation de cartes d'adhésion signées d'une majorité des employés ou la tenue d'un vote au scrutin secret administré par le personnel de la Commission.

L'accréditation s'accompagne du droit de négocier collectivement au nom des fonctionnaires inclus dans l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur. Celui-ci doit choisir la méthode du règlement des différends, soit l'arbitrage de griefs, soit la conciliation/grève, qui s'appliquera en cas d'impasse à la table des négociations.

L'accréditation est accordée pour une durée indéterminée et est valide jusqu'à ce qu'une autre organisation syndicale soit accréditée par la Commission et substituée au syndicat accrédité, ou jusqu'à ce qu'elle soit révoquée par la Commission, sur demande.

La décision va dans le sens de plusieurs conclusions antérieures de la Cour, qui a jugé justifiée une grande retenue à l'égard des décisions de la Commission.

d'inspection des aliments, 2004 CRTFP 155. Dans sa décision, la Cour a envisagé la question de la norme de contrôle applicable et a conclu qu'« il est généralement accepté que l'interprétation et l'application d'une convention collective, y compris les renvois présentés aux termes de l'ancienne *LRTFP* dans lesquels il est allégué que cette loi a été violée, relèvent du domaine d'expertise de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et doivent faire l'objet d'une très grande retenue de la part des tribunaux et se voir appliquer la norme de la décision manifestement déraisonnable ».

La décision va dans le sens de plusieurs conclusions antérieures de la Cour, qui a jugé justifiée une grande retenue à l'égard des décisions de la Commission. Elle a rejeté l'argument selon lequel la Cour suprême du Canada avait modifié la norme de contrôle applicable aux conflits de travail par ses décisions dans les affaires Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92, [2004] 1 R.C.S. 609 et Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College, [2004] 1 R.C.S. 727.

La norme de contrôle applicable aux décisions des arbitres de griefs a également été l'objet d'un contrôle judiciaire devant la Cour fédérale dans la cause **Canada (procureur général) c. Assh, 2005 CF 734**, comme il est décrit ci-dessus. En effectuant une analyse pragmatique et fonctionnelle de la décision dont elle était saisie, la Cour a statué que la norme de contrôle à appliquer aux questions de compétence est celle de la décision « raisonnable *simpliciter* », tandis que le bien-fondé devait être l'objet de la norme de la « décision manifestement déraisonnable ».

L'arbitrage des plaintes

La nouvelle *LRTFP* autorise fonctionnaires, agents négociateurs et employeurs à déposer une plainte auprès de la Commission dans certaines circonstances, par exemple, si :

- un employeur se rend coupable d'une pratique déloyale de travail (en nuisant à la formation et à l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'adhésion à un syndicat);
- un agent négociateur agit de mauvaise foi en matière de représentation d'un fonctionnaire;
- un employeur ou un agent négociateur manque à son devoir de négocier collectivement de bonne foi.

La Commission reçoit également les plaintes aux motifs de mesures disciplinaires ou de discrimination attribuables à l'exercice par des fonctionnaires fédéraux des droits relatifs à la santé et à la sécurité au travail que leur confère la partie II du *Code canadien du travail*.

Le 1er avril 2005, 115 plaintes ont été reportées d'exercices antérieurs. La Commission a été saisie de 49 nouvelles plaintes en 2005-2006; des décisions ont été rendues dans 22 cas et 101 ont été renvoyées à 2006-2007.

Les décisions présentant un intérêt particulier relatives à des plaintes

Le devoir de représentation juste des agents négociateurs

Dans **Jakutavicius c. Alliance de la Fonction publique du Canada, 2005 CRTFP 70**, la plaignante a déposé deux griefs, l'un contestant la décision prise par l'employeur de ne pas lui payer d'heures supplémentaires, l'autre au motif que l'employeur n'avait pas examiné la classification de deux postes qu'elle a occupés.

L'agent négociateur de la plaignante, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a défendu les deux griefs pour le compte de la plaignante, jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, mais il a décidé de ne pas les renvoyer à l'arbitrage de griefs.

La plaignante a déposé une plainte, alléguant que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste en ne renvoyant pas les griefs à l'arbitrage de griefs et en omettant de l'informer dans les délais voulus de son droit de

juridique au ministère de la Justice, d'abord pour une période déterminée, puis pour une période indéterminée. Au cours de son emploi, elle a reçu une formation appropriée et elle a rencontré plusieurs membres de la direction à de nombreuses reprises pour discuter de son piètre rendement.

La fonctionnaire avait des problèmes personnels, et elle a eu droit à un congé pour s'en occuper. Elle a été informée de l'existence du programme d'aide aux employés. Au cours de son emploi, elle a participé à des programmes d'affectation et a travaillé dans deux autres sections du ministère. Il a été mis fin par anticipation aux deux affectations à cause d'une insatisfaction à l'égard de la qualité de son travail. À la suite de sa seconde affectation, l'employeur a décidé de mettre un terme à son emploi.

L'arbitre de grief s'est fondé sur les faits présentés et a conclu que la fonctionnaire avait reçu une formation appropriée et disposait des instruments de travail nécessaires pour bien s'acquitter de ses fonctions, mais qu'elle n'avait pas réussi à répondre aux normes de rendement minimales fixées par l'employeur. Toutefois, même si l'employeur avait rencontré la fonctionnaire à plusieurs reprises pour discuter de son rendement insuffisant, il a toutefois omis de lui donner un avis adéquat selon lequel elle pouvait être licenciée si elle n'améliorait pas son rendement. L'arbitre de grief a donc ordonné qu'elle soit réintégrée dans ses fonctions.

Les conflits d'intérêts

Dans **Assh c. Conseil du Trésor (Anciens Combattants Canada), 2004 CRTFP 111**, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») a déposé un grief aux termes de l'article 92 de l'ancienne *LRTFP*, alléguant que l'employeur lui avait interdit d'accepter un legs d'une ancienne cliente et que la mesure était de nature disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire.

Dans la décision qu'il a rendue le 11 août 2004, l'arbitre de grief a accueilli le grief, comme il n'a constaté l'existence d'aucun conflit d'intérêts après un examen approfondi des principes s'appliquant à la décision de savoir si l'employé se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent.

Toutefois, l'employeur a enjoint la Cour fédérale d'examiner et d'annuler la décision. Dans sa décision, la Cour fédérale a conclu que le grief n'avait pas trait à une mesure disciplinaire au sens de l'article 92 de l'ancienne *LRTFP* et que, par conséquent, l'arbitre de grief n'était pas compétent pour l'entendre. La Cour fédérale a donc infirmé la décision et ordonné le renvoi du grief à l'arbitre de grief pour qu'il la reconsidère à la lumière de l'arrêt.

L'arbitre de grief a ensuite traité le grief en vertu de l'ancienne *LRTFP*. Conformément à la décision de la Cour fédérale, l'arbitre de grief a conclu qu'il n'était pas compétent pour entendre l'affaire et a rejeté le grief.

À la suite d'une demande distincte ultérieure déposée par le fonctionnaire, la Cour fédérale était invitée à examiner la décision prise par l'employeur de lui refuser le droit d'accepter le legs et a jugé que ladite décision n'était pas raisonnable. La Cour a cité, d'un ton approbateur, l'« analyse plus approfondie » de la question effectuée par l'arbitre de grief.

La norme de contrôle judiciaire des décisions de la Commission et des arbitres de griefs

Les décisions de la Commission et des arbitres de griefs sont assujetties au contrôle judiciaire de la Cour d'appel fédérale et de la Cour fédérale respectivement. Lorsqu'ils examinent une demande de contrôle judiciaire, les tribunaux prennent en considération la norme de contrôle applicable aux décisions. Les cas suivants illustrent la norme de contrôle que les tribunaux ont appliquée aux décisions rendues en 2005-2006.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Cour d'appel fédérale de soumettre à un contrôle judiciaire la décision rendue par la Commission dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence canadienne**

L'arbitre de grief a ordonné à l'employeur de procéder à une recherche minutieuse d'un autre poste pour la fonctionnaire pendant deux mois et de lui accorder un congé payé pendant la durée de la recherche.

fonctionnaire lorsqu'il a observé que les mouvements de celui-ci n'étaient pas limités au moment où il s'était présenté sur les lieux de travail pour remplir des formulaires médicaux. Le médecin du fonctionnaire a fait savoir que celui-ci n'était pas en mesure d'exécuter des tâches modifiées, mais il a invité l'employeur à communiquer avec lui relativement au travail ou à la réadaptation du fonctionnaire.

Le fonctionnaire a refusé d'assister à une journée de formation à l'usage de scanneurs en affirmant qu'il avait des douleurs au dos. L'employeur a alors ordonné un examen du dossier des blessures antérieures que le fonctionnaire avait subies au travail et a demandé la surveillance vidéo de ce dernier. En conséquence, le fonctionnaire a été licencié. Lors de l'audience sur le licenciement, l'employeur a voulu présenter la bande vidéo de surveillance à titre de preuve.

Lorsqu'il a rendu sa décision, l'arbitre de grief a énoncé le « critère raisonnable » sur lequel devait être fondée la décision concernant l'admissibilité de documents vidéo en tant que preuves. Il a expliqué que le critère raisonnable est un critère objectif prévoyant que deux conditions soient remplies. D'abord, la décision de l'employeur de soumettre le fonctionnaire à la surveillance doit avoir été raisonnable; deuxièmement, la surveillance doit avoir été effectuée de manière raisonnable.

Dans le cas présent, l'arbitre de grief a appliqué le critère raisonnable et a conclu qu'il n'était par raisonnable pour l'employeur de demander la surveillance vidéo avant de parler avec le médecin du fonctionnaire. Il a donc déclaré que les bandes vidéo de surveillance étaient inadmissibles à titre de preuves.

La cote sécuritaire

Dans **Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé), 2005 CRTFP 173**, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), qui occupait un poste pour une période indéterminée à Industrie Canada, s'est vu offrir un poste équivalent au Bureau du Conseil privé (BCP). Le poste au BCP exigeait une cote de sécurité minimale « secret », que la fonctionnaire a obtenue à son arrivée au BCP. Cependant, comme elle ne pouvait s'occuper de dossiers de catégorie « très secret », l'employeur a demandé pour son compte la cote « très secret ».

Le Service canadien du renseignement de sécurité a non seulement refusé d'accorder à la fonctionnaire la cote « très secret », il a recommandé la révocation de sa cote « secret ». Cette dernière a été révoquée, si bien que la fonctionnaire n'a pu continuer à travailler au BCP, puisqu'elle ne répondait plus aux exigences minimales de son poste.

Par conséquent, le BCP a licencié la fonctionnaire. Celle-ci a soutenu que, aux termes de la Politique sur la sécurité du Conseil du Trésor, avant de licencier un employé, le BCP est tenu de tenter de l'affecter à un autre poste, à moins de circonstances exceptionnelles. L'employeur a rétorqué qu'il existait effectivement des circonstances exceptionnelles, puisque la fonctionnaire présentait une menace pour la sécurité du pays parce qu'on doutait de sa loyauté envers le Canada.

Après avoir entendu les arguments des deux parties, l'arbitre de grief a statué que l'obligation de tenter de réaffecter les employés concernés n'était pas limitée au ministère employeur et s'étendait au Conseil du Trésor. Qui plus est, il a conclu que les inquiétudes de l'employeur concernant la loyauté de la fonctionnaire ne constituaient pas la preuve « de circonstances exceptionnelles ». Par conséquent, l'arbitre de grief a ordonné à l'employeur de procéder à une recherche minutieuse d'un autre poste pour la fonctionnaire pendant deux mois et de lui accorder un congé payé pendant la durée de la recherche. Une demande de contrôle judiciaire de la décision est en instance.

Le licenciement pour des motifs non disciplinaires (rendement insuffisant)

Dans **Morissette c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice), 2006 CRTFP 10**, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») a été embauchée pour travailler comme secrétaire

L'arbitre de grief a appliqué le critère raisonnable et a conclu qu'il n'était par raisonnable pour l'employeur de demander la surveillance vidéo avant de parler avec le médecin du fonctionnaire.

Bien que la plainte ait été déposée en vertu de l'ancienne *LRTFP* et renvoyée à l'ancienne Commission, la nouvelle Commission a entendu la cause. Au cours de l'audience, la question a été soulevée de savoir quel régime législatif devait présider à la résolution de la plainte, notamment il y avait lieu de décider si les dispositions de la nouvelle loi concernant le fardeau inverse de la preuve devaient s'appliquer à la cause.

La Commission a constaté des différences importantes entre certaines dispositions de l'ancienne et de la nouvelle *LRTFP*, lesquelles dispositions visaient la plainte et influaient sur les droits des parties.

Au terme d'un examen de l'article 39 de la *LMFP*, la Commission a statué que, une fois la plainte déposée, les droits des parties, y compris leur désignation possible et la partie qui assume le fardeau de la preuve, se cristallisent. La Commission a tranché que, en l'absence d'une intention législative claire, ces droits ne pouvaient être altérés. Par conséquent, la plainte a été résolue par la Commission sous le régime législatif de l'ancienne *LRTFP*.

Lamarche c. Marceau, 2005 CRTFP 153

Dans ce cas, le plaignant a présenté une plainte en vertu de l'article 23 de l'ancienne *LRTFP*, alléguant que son superviseur n'avait pas retenu sa candidature en vue d'une nomination intérimaire au seul motif qu'il n'était pas disponible à cause de ses activités syndicales. Il occupait un poste national auprès de l'agent négociateur.

Une audience a eu lieu devant l'ancienne CRTFP et la plainte a été rejetée. Toutefois, le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision, a obtenu gain de cause, et la Cour d'appel fédérale a ordonné la tenue d'une nouvelle audience.

Le 1er avril 2005, à la suite de la décision de la Cour d'appel fédérale mais avant la tenue de la nouvelle audience, l'ancienne *LRTFP* a été abrogée, et la nouvelle *LRTFP* a été édictée. Une question a de nouveau été soulevée quant au régime législatif sous lequel la question devait être traitée.

Dans sa décision, la Commission a conclu que la Cour d'appel fédérale avait tranché la question en se fondant sur l'ancienne *LRTFP*. La décision de la Cour avait pour effet de placer les parties dans la situation qu'elles auraient connue avant l'audience tenue par l'ancienne CRTFP.

De plus, la Commission a statué que la nouvelle *LRTFP* avait modifié les droits et les obligations fondamentaux des parties en soumettant le dépôt de la plainte à des délais et en déplaçant le fardeau de la preuve. Par conséquent, elle a décidé que la plainte devait être tranchée sous le régime de l'ancienne *LRTFP*.

Cloutier c. Leclair, 2006 CRTFP 5 et Rioux c. Leclair, 2006 CRTFP 12

Les plaignants dans les deux cas susmentionnés ont chacun déposé une plainte aux termes de l'alinéa 23(1)*a*) de l'ancienne *LRTFP*, alléguant que la défenderesse a tenté de les empêcher d'exercer leurs droits, à titre personnel et à titre de représentants syndicaux.

La nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur au cours des procédures. La Commission a examiné les dispositions transitoires de la *LMFP* et a conclu à la nécessité de rendre une décision en vertu des dispositions de l'ancienne *LRTFP*, puisque les plaintes avaient été déposées avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*.

Des conclusions semblables ont été tirées dans **Dubreuil c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2006 CRTFP 20,** et **Garcia Marin c. Marshall, 2006 CRTFP 26.**

L'admissibilité de documents vidéo de surveillance à titre de preuves

Dans **Sabourin c. Chambre des communes, 2006 CRTFP 15**, un arbitre de grief de la Commission était appelé à statuer sur l'admissibilité d'un document vidéo de surveillance en tant qu'élément de preuve.

Le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») était un employé des services postaux de la Chambre des communes. Il a perdu pied et s'est blessé au dos sur les lieux de travail. L'employeur a mis en doute les blessures subies par le

L'arbitre de grief a statué que l'employeur était tenu de trouver le point d'équilibre entre les droits fondamentaux de la fonctionnaire et ses obligations envers l'employeur.

qu'elle avait manqué à son devoir de loyauté envers l'employeur et qu'une suspension était une sanction appropriée.

Toutefois, l'arbitre de grief a pris en considération le fait que la fonctionnaire n'avait pas cherché à attirer l'attention des médias, mais avait simplement commenté une situation lorsque les médias lui avaient demandé son avis. Par conséquent, l'arbitre de grief a ramené la durée de la suspension de dix à cinq jours.

La fonctionnaire a demandé le contrôle judiciaire de la décision par la Cour fédérale du Canada. La Cour a rejeté sa demande dans **Haydon c. Canada (Conseil du Trésor), 2004 CF 749**. L'appel interjeté par la fonctionnaire en Cour d'appel fédérale et sa demande d'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada ont également été rejetés par les décisions rendues dans **Haydon c. Canada (Conseil du Trésor), 2005 CAF 249** et **Haydon c. Canada (Conseil du Trésor) dossier de la Cour 31153** respectivement.

Le cas **Gendron c. Conseil du Trésor (ministère du Patrimoine Canadien)** concernait également la liberté d'expression des fonctionnaires aussi bien que leur liberté d'association.

La fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») occupait le poste d'agente principale de programmes à la Direction générale du Programme d'appui aux langues officielles (PALO), au ministère du Patrimoine canadien. Pendant qu'elle était employée, elle a accédé à la présidence d'un nouvel organisme qui visait à promouvoir la souveraineté du Québec.

L'employeur lui a demandé de renoncer à la présidence, car il y voyait un conflit d'intérêts apparent ou potentiel avec ses fonctions au PALO, qui a pour but de favoriser l'unité canadienne. L'employeur l'a autorisée à demeurer membre de l'organisme.

La fonctionnaire a refusé de démissionner de la présidence de l'organisme, car elle estimait que la demande était contraire à l'article 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, notamment qu'elle enfreignait ses droits de liberté d'expression et d'association. Par conséquent, l'employeur l'a licenciée.

L'arbitre de grief a statué que l'employeur était tenu de trouver le point d'équilibre entre les droits fondamentaux de la fonctionnaire et ses obligations envers l'employeur. Dans sa décision, elle a déclaré que, malgré la perception éventuelle d'un conflit d'intérêts entre l'emploi de la fonctionnaire et ses activités personnelles, la demande de l'employeur enfreignait l'article 2 de la Charte et ne pouvait être considérée comme une limite raisonnable envisagée par l'article 1.

L'arbitre de grief a donc ordonné à l'employeur de réintégrer la fonctionnaire avec salaire et avantages sociaux et de lui offrir un poste de même niveau ou de niveau équivalent qui ne créerait pas de conflit d'intérêts apparent en regard de ses fonctions ou des objectifs et des programmes du ministère du Patrimoine canadien.

Les dispositions transitoires

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* comportait des dispositions transitoires régissant le traitement des cas touchés par la dissolution de l'ancienne CRTFP et son remplacement par la nouvelle CRTFP le 1er avril 2005.

En 2005–2006, la Commission a pu, à plusieurs occasions, envisager l'intention et le sens des dispositions transitoires. Les décisions suivantes illustrent leur interprétation et leur application par la Commission.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et section locale 147 de l'Association nationale des travailleurs correctionnels fédéraux c. Service correctionnel Canada, Conseil du Trésor et Don Graham, 2005 CRTFP 50

Les plaignantes ont allégué que leurs membres avaient fait l'objet de discrimination, étant donné qu'on leur avait interdit de porter des casquettes de baseball et des épinglettes de l'ANTCF (ANACF).

En 2005–2006, deux cas importants concernant la liberté d'expression et le devoir de loyauté des fonctionnaires ont suscité l'intérêt du public.

Les décisions présentant un intérêt particulier

La présente section décrit plusieurs décisions présentant un intérêt particulier rendues par la Commission en 2005–2006. Elle ne représente qu'une part infime des cas entendus, mais elle éclaire la nature et la complexité des causes dont la Commission est saisie.

Pour obtenir un résumé ou le texte intégral de toutes les décisions rendues par la Commission et ses arbitres de griefs, consulter son site Web à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Deux principaux thèmes se dégagent des décisions arbitrales de la période. Le premier concerne la liberté d'expression des fonctionnaires. Le second se rapporte à la difficulté d'interpréter les dispositions transitoires de la nouvelle *LRTFP* dans le contexte de cas qui chevauchaient deux mesures législatives en matière de relations de travail.

Parmi les autres cas présentant un intérêt particulier traités en 2005–2006, citons les causes ayant trait à l'admissibilité de documents vidéo de surveillance à titre d'éléments de preuve, aux cotes de sécurité et au licenciement pour cause de rendement insuffisant.

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs ont donné lieu à des demandes de contrôle judiciaire aussi bien qu'à des demandes de droit d'en appeler à la Cour fédérale, à la Cour d'appel fédérale et, dans un cas, à la Cour suprême du Canada.

La liberté d'expression et le devoir de loyauté des fonctionnaires

En 2005–2006, deux cas importants concernant la liberté d'expression et le devoir de loyauté des fonctionnaires ont suscité l'intérêt du public : **Haydon c. Conseil du Trésor (Santé Canada), 2002 CRTFP 10** et **Gendron c. Conseil du Trésor (ministère du Patrimoine canadien), 2006 CRTFP 27.**

Les décisions rendues dans les cas précités sont indicatives de l'état de la législation en ce qui a trait à ces affaires.

Dans **Haydon c. Conseil du Trésor (Santé Canada)**, l'ancienne Commission était appelée à décider de la validité d'une suspension de 10 jours imposée à la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») pour avoir critiqué publiquement la décision prise par le Canada d'interdire l'importation de bœuf du Brésil à cause du prétendu risque pour la santé attribuable à la maladie de la vache folle.

Selon la fonctionnaire, évaluateure des médicaments à Santé Canada, la suspension enfreignait son droit de liberté d'expression garanti par l'alinéa 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et elle a renvoyé son grief à la Commission.

L'employeur a soutenu que la fonctionnaire avait un devoir de loyauté envers lui auquel elle avait manqué et qu'une suspension de 10 jours était la mesure disciplinaire appropriée.

Au terme d'un examen de la jurisprudence concernant la liberté d'expression des fonctionnaires, l'arbitre de grief a conclu à l'existence de situations dans lesquelles la liberté d'expression d'un fonctionnaire l'emporte sur son devoir de loyauté envers l'employeur. Ce serait le cas si, par exemple, le gouvernement accomplit des actes illégaux ou si ses politiques mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité du public, ou si les critiques d'un fonctionnaire n'ont aucun effet sur son aptitude à accomplir d'une manière efficace ses fonctions ni sur la façon dont le public perçoit cette aptitude. Selon l'arbitre de grief, le comportement de la fonctionnaire ne constituait pas l'une des exceptions précitées.

L'arbitre de grief a également fait savoir clairement que le devoir de loyauté de l'employé ne peut être absolu lorsqu'il s'agit de questions qui sont l'objet d'un débat public légitime. Ce droit ne peut être invoqué pour empêcher des fonctionnaires de livrer de l'information au public. Cependant, le fonctionnaire qui entend critiquer une politique gouvernementale doit d'abord le faire à l'interne. Dans le cas présent, la fonctionnaire n'avait pas soulevé la question à l'interne avant de parler publiquement de ses préoccupations. L'arbitre de grief a donc conclu

Les changements apportés à l'arbitrage de griefs par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

La nouvelle *LRTFP* prévoit l'arbitrage de trois catégories de griefs : les griefs individuels, les griefs collectifs et les griefs de principe.

Griefs individuels : Les griefs individuels portent sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou sur tout autre fait portant atteinte aux conditions d'emploi d'une personne en particulier, par exemple des mesures disciplinaires, une rétrogradation, un licenciement, une suspension ou une sanction pécuniaire.

Si un fonctionnaire conteste un licenciement ou une rétrogradation pour rendement insuffisant et renvoie le grief à l'arbitrage de griefs, l'arbitre de grief doit, en vertu de la nouvelle *LRTFP*, décider que le licenciement ou la rétrogradation étaient motivés s'il conclut qu'il était raisonnable que l'administrateur général estime le rendement du fonctionnaire insuffisant.

La nouvelle *LRTFP* permet de déposer des griefs pour contester une mutation. Cependant, les griefs pourront être renvoyés à l'arbitrage de griefs seulement s'ils portent sur une mutation effectuée sans le consentement du fonctionnaire, alors que celui-ci était nécessaire.

En cas de différend dans le milieu de travail, le fonctionnaire devra choisir entre présenter un grief ou déposer une plainte en vertu de toute politique interne applicable de l'employeur, par exemple une politique qui prévoit un examen par un tiers indépendant. Toutefois, cette obligation de choisir s'applique uniquement lorsque la politique interne énonce expressément que le fonctionnaire renonce à son droit de déposer un grief lorsqu'il cherche à obtenir réparation en vertu de la politique.

Griefs collectifs : Un grief collectif peut être présenté lorsque deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme s'estiment lésés par la même interprétation ou application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Les fonctionnaires peuvent souscrire à un grief collectif présenté par leur agent négociateur. Si un fonctionnaire décide qu'il ne souhaite plus participer à un grief collectif, il peut se retirer.

Griefs de principe : Un grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Tant l'agent négociateur que l'employeur peuvent présenter un grief de principe.

La nouvelle *LRTFP* autorise dorénavant les fonctionnaires à présenter des griefs portant sur des questions régies par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf celles qui concernent le droit à la parité salariale, et à obtenir la réparation pécuniaire prévue par cette loi. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a le droit d'être informée de ces griefs et a qualité de présenter des observations à un arbitre de grief. En 2005–2006, la CCDP a été avisée de 12 cas. Au 31 mars 2006, aucun n'avait encore été entendu.

- Le fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur peuvent déposer des preuves, faire comparaître des témoins et présenter des observations à l'appui de leur position.
- Les témoins appelés par une partie peuvent être contre-interrogés par l'autre partie. Quand les fonctionnaires s'estimant lésés décident de témoigner, ils peuvent aussi être contre-interrogés.
- Les décisions rendues dans le contexte des audiences d'arbitrage de griefs sont exécutoires, mais elles peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire lorsqu'une des parties en fait la demande à la Cour fédérale.

Une **procédure d'arbitrage de griefs accéléré** offerte aux parties désireuses de gagner du temps et d'économiser leurs ressources. Elle permet de traiter certains griefs sans recours à toute la procédure d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits et aucun témoin ne comparaît.

Les parties consentent à ce que les décisions rendues ne constituent pas un précédent ni ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience et suivie dans les cinq jours d'une décision écrite succincte.

En 2005–2006, trois autres agents négociateurs ont convenu de recourir à la procédure d'arbitrage de griefs accéléré avec le Conseil du Trésor, nommément la Guilde de la Marine marchande du Canada, l'Association canadienne des agents financiers et l'Association professionnelle des agents du service extérieur.

Un agent négociateur, soit l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a consenti à recourir à la procédure d'arbitrage de griefs accéléré avec un employeur distinct, c'est-à-dire l'Agence Canadienne d'inspection des aliments.

En 2005–2006, les auteurs de 88 cas dont la Commission a été saisie ont demandé la procédure d'arbitrage de griefs accéléré. Les cinq audiences d'arbitrage de griefs accéléré tenues au cours de l'année ont débouché sur des décisions dans 34 cas.

- Les parties sont habituellement représentées. Quand le grief porte sur l'interprétation d'une convention collective, l'employé doit obligatoirement bénéficier de l'appui de l'agent négociateur et être représenté par lui. Pour les autres griefs, les parties peuvent se représenter elles-mêmes ou choisir quelqu'un d'autre (par exemple un avocat) comme représentant.

Tableau 1 : Affaires devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2005-2006

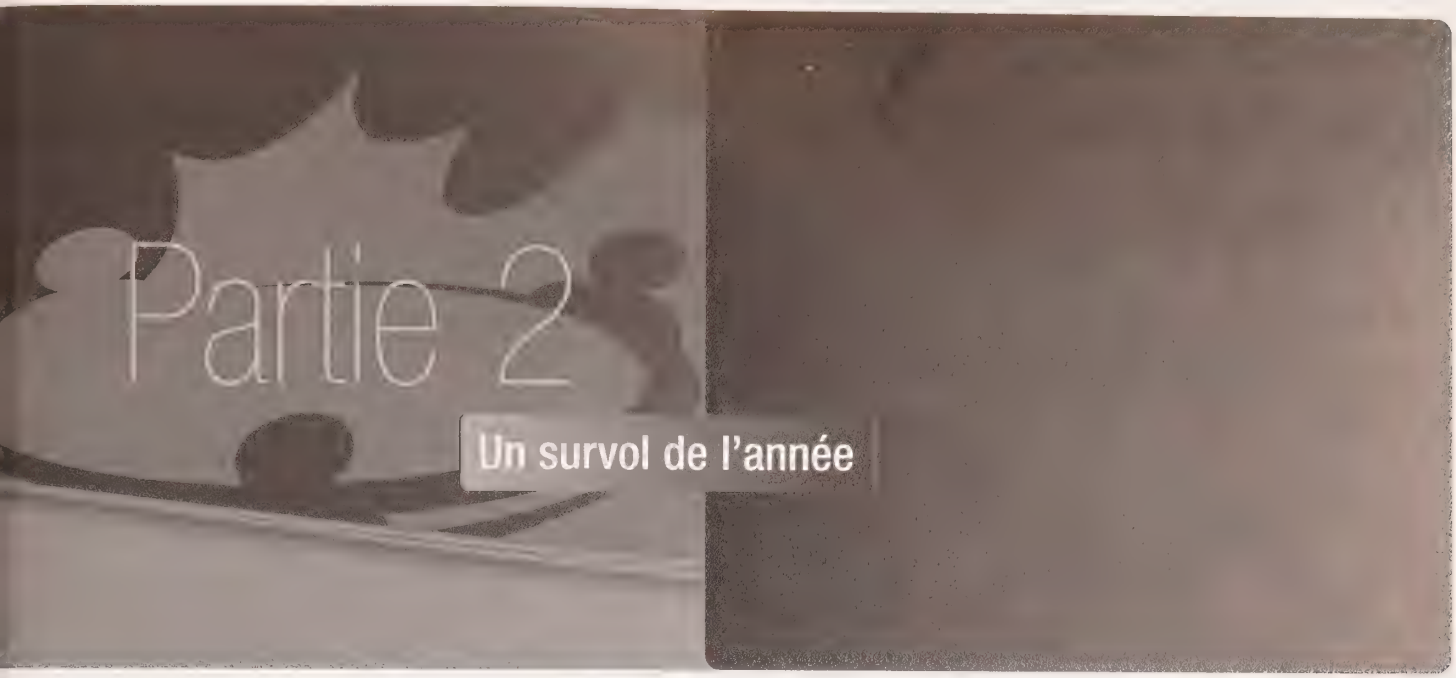
Services d'arbitrage de griefs

	Cas reportés d'exercices précédents	Cas soumis en 2005-2006		Nombre total de cas	Cas reportés à 2006-2007	Décisions/ ordonnances[1]
	En vertu de l'ancienne LRTFP	*En vertu de l'ancienne LRTFP*	*En vertu de la nouvelle LRTFP*			
Griefs[2]	3 591	1 230	209	5 030	3 960	73
Nombre total de griefs	3 591	1 439		5 030	3 960	73
Plaintes						
• Pratiques déloyales de travail	87		31	118	76	19
• Selon le *Code canadien du travail*	28		18	46	25	3
Nombre total de plaintes	115		49	164	101	22
Demandes						
• Accréditations	14		3	17	9	3
• Révocations d'accréditations	0		0	0	0	0
• Détermination des droits du successeur	2		1	3	1	2
• Détermination de postes de direction ou de confiance	202		205	407	133	66
• Désignation de postes liés à des services essentiels	6		0	6	6	8
• Révision de décisions de la Commission	1		5	6	2	3
• Demandes de prorogation de délai	12		33	45	22	2
• Autres (y compris le dépôt d'ordonnances de la Commission)	3		1	4	1	3
Total des demandes	240		248	488	174	87
Total de l'ensemble des cas	3 946	1 736		5 682	4 235	182

Notes

[1] Une décision ou une ordonnance peut viser plus d'un cas.

[2] Les griefs présentés en vertu de l'ancienne *LRTFP* mais non réglés avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP* le 1er avril 2005 ont été examinés conformément aux dispositions de l'ancienne *LRTFP*.



Partie 2

Un survol de l'année

Les services d'arbitrage de griefs

Les services d'arbitrage de griefs de la Commission concernent trois grandes catégories d'affaires : les griefs, les plaintes et les demandes de décisions autres en matière de relations de travail. En 2005–2006, la Commission a été saisie de 1 736 nouveaux cas entrant dans ces catégories et a reporté 3 946 cas d'exercices antérieurs totalisant 5 682 cas actifs.

La Commission a rendu 182 décisions ou ordonnances dans ces cas. Comme le tableau 1 l'indique, la répartition est la suivante : arbitrage de griefs – 73; détermination de postes de direction ou de confiance – 66; plaintes de pratiques déloyales de travail – 19; désignation de services essentiels – 8; plaintes selon le *Code canadien du travail* – 3; accréditation – 3; révision de décisions de la Commission – 3; demandes de prorogation de délai de présentation – 2; détermination des droits du successeur – 2; autres décisions ou ordonnances, y compris le dépôt d'ordonnances de la Commission – 3. (Certaines décisions/ordonnances s'appliquaient à plus d'un cas.)

La plus grande part des affaires dont la Commission est saisie sont des griefs.

L'arbitrage de griefs

La plus grande part des affaires dont la Commission est saisie sont des griefs. Les demandes adressées chaque année à la Commission en vertu de l'ancienne *LRTFP* étaient composées à 80 % de griefs. En 2005–2006, la part est passée à 83 %.

Au cours de l'année à l'étude, la Commission a été saisie de 1 439 nouveaux griefs, ce qui, ajouté aux 3 591 cas reportés des années précédentes, a porté le nombre total de cas de griefs actifs à 5 030, dont 3 960 ont été reportés à l'exercice 2006-2007. Soixante-treize décisions ont été rendues pendant l'année à l'étude, dont certaines visaient plus d'un cas.

En règle générale, des griefs sont déposés lorsque survient un « conflit de droits ». Il s'agit de différends découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives, de décisions arbitrales ou de mesures disciplinaires d'envergure, par exemple une suspension, une autre sanction pécuniaire ou un licenciement. Le plus souvent, de tels griefs sont déposés par des employés représentés mais ils peuvent l'être par des employés non représentés.

Les griefs font l'objet d'une audience devant un commissaire nommé par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

Les audiences ont généralement lieu dans la grande région métropolitaine la plus proche du lieu de travail des fonctionnaires s'estimant lésés, et leur atmosphère rappelle celle d'un tribunal, en moins rigide.

Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Il incombe aux commissaires d'administrer la nouvelle *LRTFP* en tenant des audiences d'un océan à l'autre et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau, sans limitation.

La Commission, qui se réunit tous les mois, est composée :

- d'un président, qui en est l'administrateur principal;
- d'un maximum de trois vice-présidents;
- d'autres commissaires à temps plein et à temps partiel, selon les besoins.

Les commissaires peuvent également faire fonction de médiateurs. Toutefois, le cas échéant, ils n'ont pas la qualité de commissaire.

Yvon Tarte a été le premier président de la nouvelle Commission. Il a pris sa retraite en mai 2006 après quatorze années de service auprès de l'ancienne et de la nouvelle Commission. Il a été président pendant plus de neuf ans.

Le 8 mai 2006, la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine a désigné Sylvie Matteau, vice-présidente de la Commission, à titre de présidente intérimaire.

Le 2 septembre 2006, la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine a désigné Ian R. Mackenzie, vice-président de la Commission, à titre de président intérimaire, étant donné le départ de Sylvie Matteau en raison de l'expiration de son terme comme vice-présidente.

L'annexe 2 comprend les notices biographiques des commissaires à temps plein de même que les noms et les mandats des commissaires à temps partiel.

Les autres responsabilités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

En plus de la nouvelle *LRTFP*, la Commission administre la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, dont relèvent les employés du Parlement du Canada.

Par ailleurs, la Commission administre certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, qui offrent aux employés un recours contre les représailles dont ils seraient victimes pour avoir exercé les droits que leur confère le Code.

En vertu d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail de la fonction publique du Yukon.

Comme la *LRTFP* l'exige, la Commission fournit des services de soutien physique et administratif au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM existe afin de décider de questions d'intérêt pour la fonction publique qui ne se prêtent pas à une négociation unité par unité. La Commission abrite le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans le fonctionnement de cet organisme.

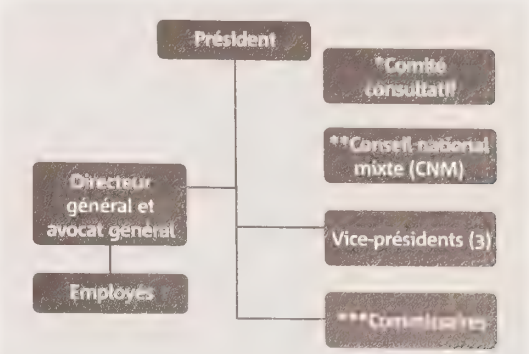
En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu.

Aperçu des principaux changements occasionnés par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

La nouvelle *LRTFP*, édictée le 1er avril 2005, s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de réformes de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Elle a pour objectif explicite de renforcer la collaboration dans les relations de travail à l'appui de lieux de travail de la fonction publique sains et productifs. Elle reconnaît que la discussion, plutôt que la confrontation, profite fortement aux rapports entre les syndicats et la direction.

Voici un survol des principaux changements découlant de la nouvelle *LRTFP*.

- La nouvelle loi instaure un régime intégré de traitement des pratiques de travail déloyales et des mécanismes intégrés de règlement des griefs et d'arbitrage de griefs.
- Chaque ministère et organisme doit mettre sur pied un comité de consultation syndicale-patronale en collaboration avec les agents négociateurs.
- La *Loi* prévoit l'amélioration concertée du milieu de travail, une démarche qui consiste en la collaboration de représentants de l'employeur et des employés à la résolution des problèmes en milieu de travail.
- Chaque ministère et organisme doit instituer un système informel de gestion des conflits en collaboration avec les agents négociateurs.
- Les parties doivent négocier et conclure des ententes sur les services essentiels qui assurent la sécurité du public en cas de grève.
- Lors de l'audition des griefs, les arbitres de griefs sont habilités à prendre en considération des circonstances ayant trait à la discrimination aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce que ne permettait pas l'ancienne *LRTFP*.
- L'interprétation ou l'application d'une convention collective peut être l'objet d'un grief de principe présenté par l'employeur ou l'agent négociateur ou d'un grief collectif déposé par l'agent négociateur.



* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

- La nouvelle loi prévoit la tenue d'un vote au scrutin secret dans les 60 jours qui précèdent une grève.

Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné actuel est la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la nouvelle *LRTFP*, de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents que prescrit la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.

Notre mission consiste à soutenir et à promouvoir des relations harmonieuses entre employeurs et employés au sein de la fonction publique fédérale

Chacun des employeurs peut être partie à un arbitrage de griefs ou une médiation, et tous sont des utilisateurs potentiels des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération qu'offre la Commission.

Le tableau 1 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires occupant un poste non-exclu par employeur et agent négociateur.

Les agents négociateurs de la fonction publique

Environ 20 agents négociateurs ont été accrédités pour représenter les 86 unités de négociation de la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité d'environ 31 % des unités, qui regroupent 66 % des fonctionnaires syndiqués, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente pour sa part 21 % et d'autres agents négociateurs représentent 13 % des fonctionnaires. La plupart des autres agents négociateurs représentent chacun une unité de négociation comptant de 10 à 10 000 fonctionnaires.

Le tableau 2 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires et le nombre d'unités de négociation représentés par chacun des agents négociateurs accrédités.

Le grand public

Les fonctionnaires de l'administration fédérale offrent à la population canadienne une vaste gamme de produits et de services. L'existence d'un environnement propice à de bonnes relations entre les employés et la direction peut prévenir les conflits de travail et les différends entre les parties susceptibles de causer des retards, sinon l'interruption du service et de l'offre des produits dont le public a besoin, ou encore une baisse de la qualité du service ou des produits. L'existence d'un environnement propice à une collaboration accrue entre employeurs et employés peut améliorer la capacité de la fonction publique de servir et de protéger l'intérêt public.

Notre mission et nos valeurs

Notre mission consiste à soutenir et à promouvoir des relations harmonieuses entre employeurs et employés au sein de la fonction publique fédérale. Nous allons :

- tenir des audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle et rendre des décisions promptement;
- aider les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits elles-mêmes;
- rendre disponibles des données sur la rémunération qui sont exactes, opportunes et utiles à nos clients;
- veiller à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consulter les parties afin d'améliorer nos processus et d'en faciliter l'accès;
- éduquer et informer notre clientèle et le public au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission;
- favoriser un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- voir à l'utilisation efficace de nos ressources.

En nous acquittant de notre mission, nous sommes convaincus que :

- tous les clients, internes et externes, ont droit à un service respectueux, efficace, courtois et rapide;
- la Commission ne peut maintenir son intégrité totale que grâce à des services honnêtes offerts avec discrétion et impartialité;
- un effectif compétent, ouvert d'esprit et diversifié travaillant en équipe est fondamental pour le succès de l'organisation;
- à tous les niveaux, le personnel doit servir l'intérêt public, en faisant preuve de loyauté et en se consacrant au succès de l'organisation;
- les employés doivent être tenus pour responsables de leurs décisions et de leurs gestes.

Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La Commission effectue de l'analyse et des recherches en matière de rémunération dont les résultats sont destinés à être utilisés par les parties à la négociation collective aussi bien que par des organismes publics et privés et des particuliers.

Nos clients et intervenants

La Commission sert les fonctionnaires fédéraux, les employeurs de la fonction publique, les syndicats de fonctionnaires et le grand public.

Les fonctionnaires

Plus de 200 000 fonctionnaires fédéraux, syndiqués ou non, sont assujettis à la nouvelle *LRTFP*.

Les employeurs de la fonction publique (ministères et organismes fédéraux)

La fonction publique du Canada compte quelque 24 employeurs. Le Conseil du Trésor est l'employeur de la grande majorité des fonctionnaires des ministères et organismes fédéraux (152 771 employés). Les autres (57 111 fonctionnaires) sont au service de l'un des 24 employeurs distincts de l'administration fédérale.

Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.

Nos services

Services d'arbitrage de griefs

- Administrer un registre des demandes, plaintes et griefs (individuels, collectifs et de principe)
- Tenir des audiences d'arbitrage de griefs et de règlement de plaintes partout au Canada
- Rendre des décisions

Services de médiation

- Offrir des services de médiation de cas grâce auxquels les parties règlent griefs et plaintes sans recourir à des audiences formelles
- Offrir des services de conciliation et d'arbitrage qui aident les parties à régler des différends découlant de la négociation et de l'application de conventions collectives
- Recevoir des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, d'exclusion et de détermination de services essentiels, etc., et faire enquête à ce sujet
- Fournir de la formation sur des méthodes de substitution de règlement des différends

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

- Compiler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération

Notre activité

Ce que nous voulons réaliser

- Le règlement équitable et rapide des cas
- Un ensemble sûr de précédents et de jurisprudence qui fondera le règlement de cas à l'avenir

- Une collaboration accrue entre les employés et la direction
- Un intérêt accru des parties pour la médiation et un engagement resserré envers elle

- Appuyer la négociation collective et la détermination de la rémunération en offrant des données précises et exhaustives sur la rémunération

Comment nous servons les fonctionnaires fédéraux et les Canadiennes et les Canadiens

Notre activité contribue à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique, ce qui favorise des lieux de travail sains et productifs au profit des fonctionnaires. En réduisant le risque de conflits de travail, nous améliorons les capacités de la fonction publique de bien servir les Canadiennes et les Canadiens et de bien protéger l'intérêt public.

Partie 1

À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

La Commission a vu le jour le 1er avril 2005 lorsque la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* a été édictée.

Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* de fournir des services d'arbitrage de griefs, de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération à la fonction publique du Canada.

La Commission favorise les relations de travail harmonieuses dans la fonction publique du Canada en assurant l'arbitrage de griefs et de plaintes et la médiation de différends, en appuyant la négociation collective et en effectuant des analyses et des recherches en matière de rémunération. Ces services profitent à la population du Canada en réduisant au minimum la possibilité de conflits de travail susceptibles de perturber la prestation de programmes gouvernementaux.

La Commission a vu le jour le 1er avril 2005 lorsque la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* a été édictée. La Commission a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), qui existait depuis 1967, c'est-à-dire depuis le lancement de la négociation collective dans la fonction publique du Canada.

Bien que la nouvelle *LRTFP* ait eu pour effet d'établir la Commission, dotée d'un nouveau mandat, celle-ci continue de fournir bon nombre des services qu'offrait l'ancienne Commission, de prendre appui sur ses réalisations et de donner de l'ampleur à la solide base de jurisprudence qu'elle a constituée.

Les griefs qui ont été déposés en vertu de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, mais qui n'ont pas été tranchés en définitive avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, continuent d'être traités en vertu des dispositions de l'ancienne *LRTFP*. De plus, les griefs susmentionnés sont assujettis au *Règlement et règles de procédure de la CRTFP* (1993).

Notre mandat à trois volets

Les services d'arbitrage de griefs

La Commission et les arbitres de griefs entendent et tranchent les griefs, les plaintes et les questions de relations de travail dont ils sont saisis en vertu de la nouvelle *LRTFP*.

Les services de médiation

Les médiateurs de la Commission aident les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations aux termes de conventions collectives et à résoudre des plaintes et des griefs de manière à éviter des audiences d'arbitrage de griefs officielles.

Table des matières

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 2005-2006 iii

MESSAGE DU PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE v

MESSAGE DE L'ANCIEN PRÉSIDENT vi

PARTIE 1 – À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2
Aperçu 2
Notre mandat à trois volets 2
Nos clients et intervenants 3
Aperçu des principaux changements occasionnés par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 5
Notre organisation 5
Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 6

PARTIE 2 – UN SURVOL DE L'ANNÉE 7
Les services d'arbitrage de griefs 7
Les services de médiation 19
Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération 23

PARTIE 3 – GOUVERNANCE, GESTION ET OBLIGATION DE RENDRE COMPTE 26

ANNEXE 1 28
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 28
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 32

ANNEXE 2 33
Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 33
Commissaires à temps plein 33
Commissaires à temps partiel 37

Message de l'ancien président

En 2005–2006, j'avais le grand privilège d'agir comme président de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique créée avec la promulgation, le 1er avril 2005, de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

Comme j'avais été président de l'ancienne Commission, j'ai été fier d'assurer la présidence de la nouvelle Commission et de prendre part à une transition qui s'est révélée harmonieuse, la nouvelle organisation reprenant là où l'ancienne s'était arrêtée. Que la transition se soit faite si bien témoigne du fondement solide qui a été établi grâce au dur travail et aux contributions de nombreuses personnes.

La nouvelle *LRTFP* s'est notamment traduite par une nouvelle fonction pour la Commission, soit la collecte, la compilation, l'analyse et la diffusion de renseignements en matière de rémunération à l'appui des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique. Il s'agissait, je crois, d'une façon pour le Parlement de reconnaître la pertinence et l'importance du mandat de la Commission en tant que tiers neutre et impartial dans les relations de travail au sein de la fonction publique.

Bien que la nouvelle *LRTFP* ait apporté des changements clés à la Commission, notre mission et nos valeurs fondamentales sont demeurées inchangées. Nous sommes restés aussi engagés qu'avant en ce qui concerne la promotion de relations de travail harmonieuses, la tenue d'audiences conformes à la législation ainsi qu'aux principes de justice naturelle, et la prestation de services impartiaux, honnêtes, respectueux, efficaces et en temps opportun. Nous avons continué d'aider les parties à chercher à régler leurs différends toutes seules. Nous avons poursuivi nos efforts d'innovation et de consultation pour appliquer la législation et élaborer des services répondant aux besoins de nos clients et des divers intervenants.

J'en profite pour remercier sincèrement les gestionnaires et les employés de la Commission ainsi que les commissaires qui m'ont soutenu comme président et, avant cela, comme commissaire. Je leur suis extrêmement reconnaissant de leur expertise et de leur dévouement; nous avons travaillé ensemble à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale. Je tiens aussi à remercier les clients de la Commission de même que les intervenants pour leur collaboration au fil des années. J'apprécie les efforts qu'ils déploient pour travailler avec la Commission à améliorer les relations de travail dans la fonction publique du Canada.

Yvon Tarte

Ancien président

Message du président intérimaire

Le 1er avril 2005, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, le mandat de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) a pris une envergure accrue, et le monde des relations de travail dans la fonction publique a connu plusieurs changements d'importance.

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour l'exercice 2005-2006.

La nouvelle *LRTFP* impose à la Commission l'obligation de produire un rapport annuel sur l'administration de cette loi au cours de l'exercice précédent. Pour nous, ce rapport annuel n'est toutefois pas seulement un document préparé pour satisfaire à une exigence juridique, mais aussi une occasion cruciale de faire connaître notre mission, nos réalisations et nos défis à nos clients et aux intervenants.

Une grande partie de la mission de la Commission consiste à faire mieux connaître son rôle, ses services et sa jurisprudence, et c'est une tâche d'une importance plus grande que jamais, puisque l'exercice 2005–2006 a été le premier durant lequel la Commission a fonctionné sous le régime d'une nouvelle loi, avec un mandat élargi. Le rapport annuel 2005-2006 est donc une excellente occasion de donner de l'information sur les changements résultant de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Je suis heureux de pouvoir dire que la nouvelle Commission a été bâtie sur les bases solides de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique qui l'a précédée. Elle continue de jouer son rôle de tribunal quasi judiciaire indépendant lorsqu'il s'agit d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale.

À cette fin, elle arbitre des griefs, des plaintes et des demandes, en plus d'offrir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends dans la fonction publique. On lui a aussi confié un rôle nouveau d'analyse et de recherche en matière de rémunération à l'appui du processus de négociation collective.

C'est grâce à ces trois principales fonctions que nous contribuons au maintien de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique. Notre travail sert l'intérêt public, puisqu'il minimise les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes gouvernementaux.

La Commission favorise et appuie l'approche de relations de travail énoncée dans la nouvelle loi, avec son insistance sur une collaboration accrue et un dialogue soutenu entre les syndicats et la direction. Notre but consiste à réduire le recours à des processus d'affrontement en déployant davantage d'efforts proactifs pour régler les conflits d'une manière informelle.

En 2005-2006, nous avons relevé le défi de l'introduction et de l'administration de nouveaux cadres législatifs et réglementaires tout en continuant à traiter les cas dont nous avions été saisis sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, et nous avons aussi continué à voir s'accroître le nombre et la complexité des griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs.

En ma qualité de président intérimaire de la Commission, je tiens à exprimer mes sincères remerciements aux employés, aux gestionnaires et aux Commissaires. C'est grâce à leur constant appui, à leur dévouement et à leur professionnalisme que nous avons réussi à relever les défis de 2005-2006 et que nous pouvons nous attendre à un bel avenir.

Je tiens aussi à rendre hommage à Yvon Tarte, qui a été président de la Commission durant tout l'exercice 2005–2006. M. Tarte a pris sa retraite après avoir servi la Commission avec beaucoup de dévouement pendant 14 ans, dont plus de 9 à titre de président. Il était un chef remarquable qui a fait respecter la Commission plus que jamais et qui était vraiment admiré et apprécié tant par ses clients que par ses employés. Sa contribution d'envergure à la Commission sera durable. Nous lui souhaitons une excellente retraite.

Ian R. Mackenzie

Président intérimaire

Commission des relations de travail dans la fonction publique

2005-2006

Président :	Yvon Tarte
Vice-présidents :	Ian R. Mackenzie Sylvie Matteau Georges Nadeau
Commissaires à temps plein :	Dan Butler Barry Done Léo-Paul Guindon Dan Quigley Jean-Pierre Tessier
Commissaires à temps partiel :	Bruce Archibald Ruth Elizabeth Bilson Francine Chad Smith, c.r. Innis Christie Mary Ellen Cummings Joan Gordon Thomas Kuttner, c.r. Paul E. Love Kenneth E. Norman John J. Steeves Denise Wilson

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur général de la Commission et avocat général :	Pierre Hamel
Directeur, Services de règlement des conflits :	Guy Baron
Directrice, Opérations du greffe et politiques :	Susan Mailer
Directrice, Services généraux :	Denise Benoit
Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :	Guy Lalonde
Directeur, Services financiers :	Robert Sabourin

L'honorable Beverley J. Oda, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le premier Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2005 au 31 mars 2006, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'hommage de mon profond respect.

Ian R. Mackenzie
Président intérimaire

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2006

No de cat. SR1-2006

ISBN 0-662-49459-8

On peut aussi consulter ce document sur le site Web de la Commission

www.pslrb-crtfp.gc.ca

Commission des
relations de travail dans
la fonction publique

Rapport annuel
2005-2006

CA1
CS 25
-A57

Government
Publications

Public Service Labour
Relations Board

Annual Report
2006–2007

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2007
Cat. No. SR1-2007
ISBN 978-0-662-69909-5
This publication is also available on the Board's website at
www.pslrb-crtfp.gc.ca

The Honourable Josée Verner, P.C, M.P.
Minister of Canadian Heritage, Status of Women and Official Languages
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2006 to March 31, 2007, for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
CHAIRPERSON

Public Service Labour Relations Board

2006–2007

Chairperson: Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Vice-Chairpersons:
Ian R. Mackenzie
Sylvie Matteau (term ended September 1, 2006)
Georges Nadeau
Michele A. Pineau (appointed January 1, 2007)

Full-time Members:
Dan Butler
Barry Done
Léo-Paul Guindon
Dan R. Quigley
Jean-Pierre Tessier (term ended February 28, 2007)

Part-time Members:
Bruce Archibald, Q.C.
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.
Mary Ellen Cummings
Joan Gordon
Thomas Kuttner, Q.C.
Paul E. Love
Kenneth E. Norman
John J. Steeves
Denise T. Wilson

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Executive Director of the Board and General Counsel:	Pierre Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	Guy Baron
Director, Compensation Analysis and Research Services:	Guy Lalonde
Director, Registry Operations and Policy:	Susan Mailer
Director, Corporate Services:	Denise Benoit
Director, Financial Services:	Robert Sabourin

Message from the Chairperson

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (the Board) for 2006–2007.

As the newly appointed Chairperson of the Board, I feel very privileged to have been given the opportunity to lead an organization with such a solid record of achievement in administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service and parliamentary service. Thanks to the combined efforts of current and past Board members, management and employees, the Board is widely recognized as a highly credible and necessary organization.

In April 2005, the Board's mandate as an independent quasi-judicial tribunal was broadened with the enactment of the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*. Under this Act, the Board is responsible for setting the parameters of fair and equitable employee representation, providing critical support for the collective bargaining process, which includes determining essential services, as well as adjudicating grievances and complaints, and offering mediation, conciliation and arbitration services. As part of its new mandate, the Board is establishing compensation analysis and research services that will support the collective bargaining process.

The Board is committed to conducting itself in an open and impartial manner consistent with the law, procedural fairness and the rules of natural justice as it deals with matters that have a significant impact on labour relations in the federal public service. The Board endeavours to continue to consult with both labour and management to facilitate and improve its processes and to educate clients and the public about its role, services and jurisprudence.

For the past few years, the Board has expended considerable effort managing the transition of its operations from the former legislation to the new regime. Over the coming year, the Board will be pursuing its efforts to address the backlog of cases, to solidly establish its compensation analysis and research function and deliver compensation data, and to continue to improve the Board's management framework and infrastructure. Focusing on these priorities will help ensure that the Board's services and operating systems remain effective and efficient for the delivery of its mandate.

Fundamental to the effective and efficient delivery of the Board's mandate is an adequate and stable resource base. With 85 employees and expenditures of $10.4 million, the Board is tasked with delivering services under its statutory mandate to a client base that includes some 230,000 employees, 24 employers and 86 bargaining units. While the Board gained additional responsibilities under the new *PSLRA* in 2005, it was not given a permanent commitment of increased financial resources to carry these out.

As the Board's new Chairperson, I am concerned about the time, energy and human resources that have been expended over the past few years in submitting repeated requests for the funds essential to conducting our work, given that the necessity for and disposition of these funds are not in question. We hope to see the matter resolved this year by the incorporation of these supplementary amounts into the Board's core funding, thus rendering them permanent.

I look forward to leading the Board in the accomplishment of its ambitious agenda in 2007–2008. All those who work for the Board are strongly committed to sustaining their efforts in the year ahead and to continuing to promote harmonious labour relations in the federal public service and parliamentary service in the interest of all Canadians.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson
Public Service Labour Relations Board

Table of Contents

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD, 2006-2007 iii

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON v

PART ONE–ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 2
Overview 2
Our Three-Pronged Mandate 2
Our Clients 4
Our Organization 4
Members of the Public Service Labour Relations Board 5
Management of the Board 5
Other Responsibilities of the Board 5

PART TWO–THE YEAR IN REVIEW 7
Overview of the Board's Work 7
Adjudication Services 11
Mediation Services 19
Compensation Analysis and Research Services 20

APPENDIX 1 25
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 25
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 29

APPENDIX 2 30
Table 1: Cases Before the Public Service Labour Relations Board 30
Table 2: Mediation Services Cases 30
Table 3: Collective Bargaining Cases 31

APPENDIX 3 32
Members of the Public Service Labour Relations Board 32
Full-time Board members 32
Part-time Board members 38



part one

About the Public Service Labour Relations Board

The Board is unique in that it is one of the few bodies of its type in Canada that combines both adjudication and labour relations functions.

Overview

The Public Service Labour Relations Board (the Board) is a quasi-judicial tribunal mandated by the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the Public Service of Canada. The Board is unique in that it is one of the few bodies of its type in Canada that combines both adjudication and labour relations functions.

Through its role in adjudicating grievances and complaints, mediating disputes, supporting the collective bargaining process, and performing compensation analysis and research, the Board helps foster harmonious labour relations and good human resource management in the federal public service. This benefits Canadians by supporting a productive and effective workplace that delivers government programs in the public interest.

The Board came into being on April 1, 2005, with the enactment of the new *PSLRA*. It replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had existed since 1967 when collective bargaining was first introduced into the federal public service.

Although the new Act effectively created a new Board with a new mandate, the Board in fact continues to provide many of the same services as the former PSSRB and builds on its accomplishments and the solid body of jurisprudence it generated.

Our Three-Pronged Mandate

Adjudication services

The Board and adjudicators of the Board hear and determine grievances, complaints and labour relations matters brought before them under the *PSLRA*. These cases are diverse and wide-ranging, and include:

Grievances (individual, group or policy)

- interpretation of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- demotion or termination for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployment without an employee's consent.

Complaints

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code*.

Applications

- certification and revocation of certification;
- determination of successor rights;
- determination of managerial or confidential positions;
- determination of essential services agreements;
- review of prior Board decisions; and
- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

Mediation services

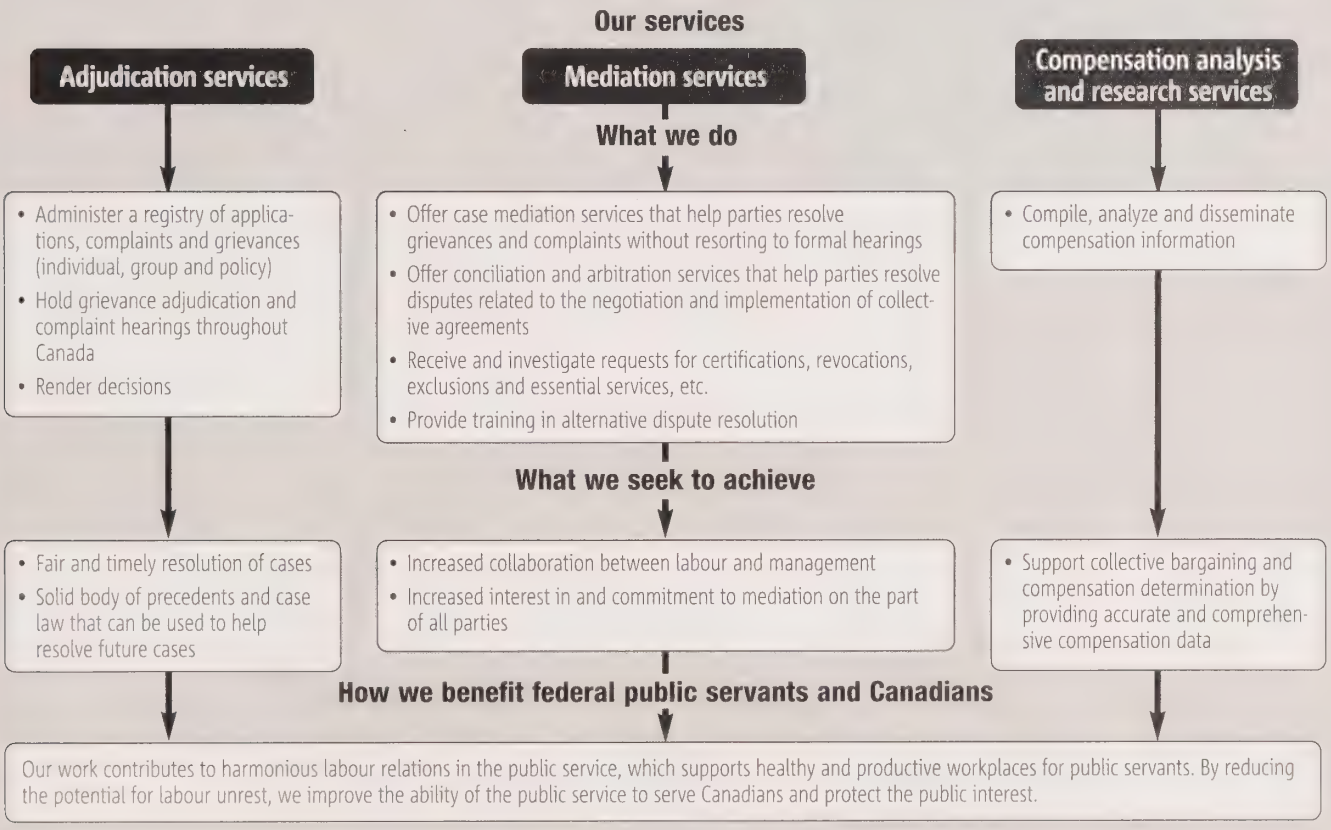
Mediators provided by the Board help parties reach collective agreements, manage their relations under collective agreements, and resolve complaints and grievances in an effort to minimize the need for formal hearings.

Compensation analysis and research services

The Board conducts analysis and research on compensation for comparable work in relevant labour markets outside the federal public service. This information is provided to parties engaged in the collective bargaining process and is also available to other public and private organizations and individuals.

The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.



As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day.

Our Clients

In carrying out the activities in its three mandate areas, the Board assists employees, employers and bargaining agents in their labour relations.

Some 230 000 federal public servants belong to bargaining units covered by the *PSLRA*. They work for 24 different employers in the Public Service of Canada. Treasury Board, which is the employer of the core public administration, is by far the largest of these, employing 163 821 employees working in federal government departments and agencies. The remainder—66 255 public service employees—work for one of 23 other employers. (For a list of these employers, please refer to Appendix 1, Table 1.)

As of March 30, 2007, 22 bargaining agents were certified to represent 86 bargaining units in the federal public service. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for 32% of these bargaining units, encompassing 66% of unionized employees. A further 20% of unionized employees are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the remaining 14% of unionized employees are represented by other bargaining agents. The majority of the other bargaining agents each represent one bargaining unit and membership in those ranges from 10 to 10 000 employees.

Table 1 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by employer and bargaining agent.

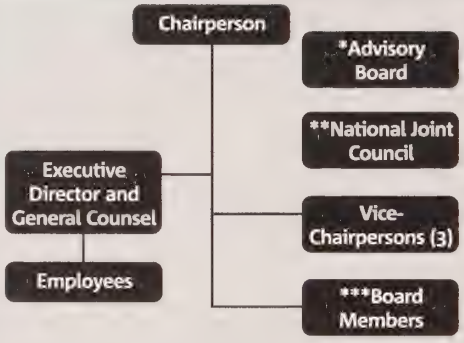
The Board's clients also include some employees who do not belong to bargaining units. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions excluded from bargaining units are entitled to refer certain types of grievances to adjudication.

Any of these employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies, and the departments and agencies themselves. All of the employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the compensation analysis and research services provided by the Board. On occasion, the Board also offers mediation services to non-represented employees involved in disputes.

Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the Board is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage, Status of Women and Official Languages.

The designated minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the Board's Annual Report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The minister is also the line of communication with the Governor in Council for the purposes of making appointments to the Board.



* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

In 2006–2007, the Board had expenditures of $10.4 million and had 85 full-time equivalent positions.

Members of the Public Service Labour Relations Board

The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings throughout Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years. They may be re-appointed any number of times.

The Board is made up of the Chairperson, up to three Vice-Chairpersons and additional full- and part-time members as required. The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss questions of general interest to the operations of the Board and to determine matters related to policy.

Yvon Tarte served as the first Chairperson of the new Board. He retired in May 2006 after 14 years serving the Board and its predecessor, the PSSRB. Vice-Chairpersons of the Board, Sylvie Matteau and Ian R. Mackenzie, respectively, served as acting chairpersons until January 2, 2007 when the Board's new Chairperson, Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., was appointed.

Michele A. Pineau was appointed Vice-Chairperson of the Board effective January 1, 2007. Ian R. Mackenzie and Georges Nadeau continue in their appointments as vice-chairpersons of the Board. In 2006-2007 Jean-Pierre Tessier completed his term as a Board member, and Sylvie Matteau completed her term as Vice-Chairperson.

Biographies of full-time Board members are included in Appendix 3, along with the names and terms of part-time Board members.

Management of the Board

Under the Board's governance structure, the Chairperson is the Board's Chief Executive Officer and has overall responsibility for managing the Board. Each Vice-Chairperson has been delegated functional responsibility for one of the three components of the Board's mandate—adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

In 2006–2007, the Board had expenditures of $10.4 million and had 85 full-time equivalent positions.

The Executive Committee is responsible for managing the resources allocated to the Board and for providing strategic direction and oversight to the management of the Board. It is composed of the Chairperson, the three Vice-Chairpersons, the Executive Director and General Counsel of the Board, and the directors of Registry Operations and Policy, Dispute Resolution Services, Compensation Analysis and Research, Corporate Services and Finance.

The Executive Director and General Counsel of the Board assists the Chairperson in the exercise of his functions and, subject to his direction, directs and supervises the day-to-day operations of the Board, the management of the Board's internal affairs, and the work of persons employed by the Board.

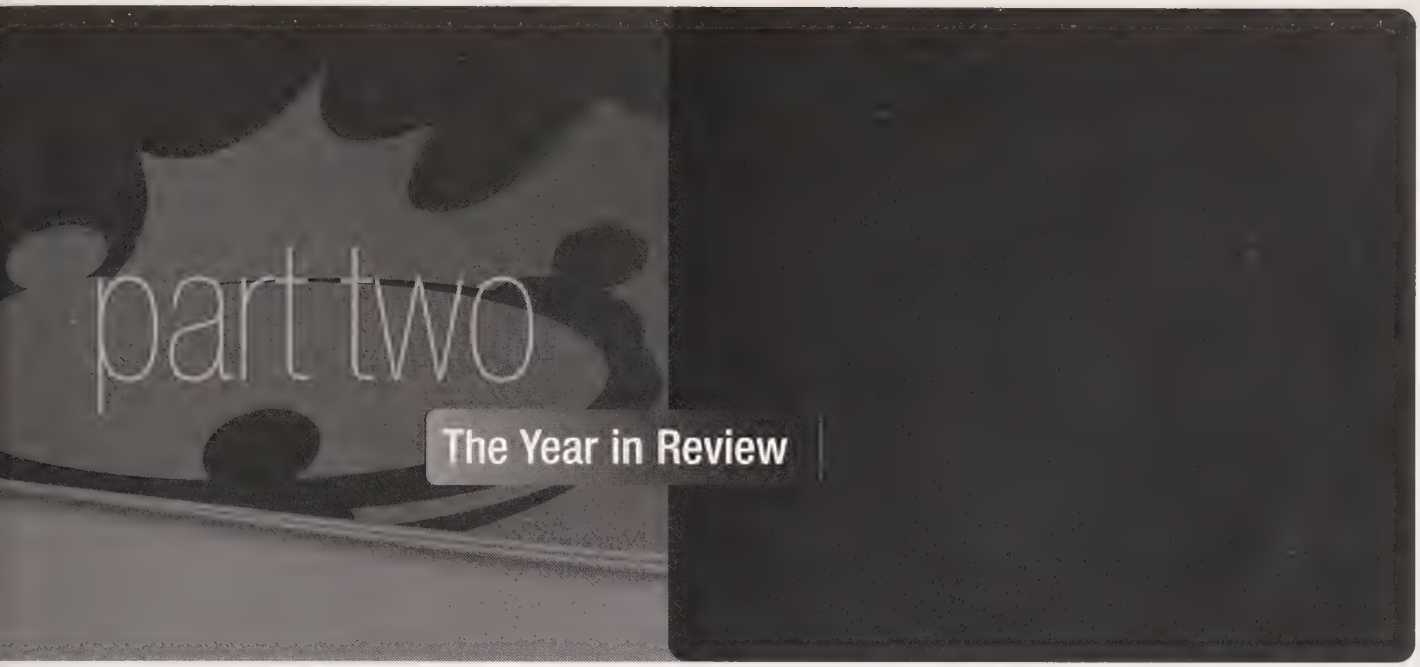
The Board has put in place key elements to ensure good governance, management and accountability. These include an annual strategic plan that takes into account operational priorities, resources, key risks faced by the organization and expectations of key stakeholders, along with a Management Resources and Results Structure that supports well-defined and long-term program activity, a Results-based Management and Accountability Framework and a risk-based internal audit plan. The organization regularly updates these plans and monitors and reports its progress in achieving goals set out in them. Key documents are available on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Other Responsibilities of the Board

As required by the *PSLRA*, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The Board houses the NJC but plays no direct role in its operation.

The Board administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, which governs labour relations in Parliament. Under an agreement with the Yukon government, the Board also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the Board acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of these acts, and are available on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.



part two

The Year in Review

The Board's assistance to the parties begins with early interventions that aim to resolve issues before more formal proceedings become necessary.

Overview of the Board's Work

In 2006–2007, the Public Service Labour Relations Board (the Board) moved into full-scale operation under the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA).*

Early interventions to resolve issues

The Board's assistance to the parties begins with early interventions that aim to resolve issues before more formal proceedings become necessary. At the request of the parties, the Board provides preventive mediation services and offers support for consultation processes where the parties to a dispute can collaborate to identify and resolve problems. The Board also conducts a mediation training program to help equip employer and employee representatives with tools that will enable them to address local issues as they arise in the workplace.

The Board's new compensation analysis and research services also aim to assist the parties in preventing disputes by providing impartial information needed to support their discussions in collective bargaining.

Voluntary resolution of cases through mediation

When the Board receives a reference to adjudication, a complaint or another application, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. Board mediators and Board members acting as mediators have established a strong record of success in helping the parties find solutions to their problems without the need for more formal hearings and decisions. The Board's mediation efforts may also continue once more formal proceedings have begun, with Board members ready to provide renewed mediation assistance where the parties concur.

Mediation is also the watchword for disputes in collective bargaining that come to the Board. By helping the parties reach voluntary agreements on essential services issues and on their disagreements at the bargaining table, the Board aims to minimize the number of cases where a formal dispute resolution procedure is required to bring collective agreement negotiations to completion.

The total number of cases before the Board—both new and carried over from previous years—continues to increase.

Resolution of cases through hearings and decisions

Not all cases brought to the Board are suitable for voluntary resolution through mediation, nor do mediation efforts always succeed when they are undertaken. In those cases, the Board turns to more formal hearing and decision processes to assist the parties. These include grievance adjudication proceedings, complaint hearings, or a reference by the Chairperson to arbitration boards and public interest commissions. Depending on the process, the result takes the form of a binding decision that resolves a dispute, or in the case of public interest commissions, a decision that provides guidance as to how a problem might be settled by the parties. Pre-hearing conferences also contribute to the resolution of cases.

Each year, the number of cases that result in formal decisions is a relatively small percentage of the total actions brought before the Board. These decisions nevertheless are often viewed by the parties and the public as the Board's most tangible "product."

Some decisions establish important jurisprudence to guide the parties in the future. Some resolve conflicts that have attracted substantial public attention. While there is no doubt that these formal decisions are a critical component of the Board's role, they are always a complement to, rather than a substitute for, the Board's efforts to assist the parties in other ways.

The Board's caseload in 2006–2007

The total number of cases before the Board—both new and carried over from previous years—continues to increase. In 2006–2007, the volume of open cases stood at 5928. This represents a 4% increase over 2005–2006, a 35% increase over 2004–2005 and a 48% increase over 2003–2004.

Grievances referred to adjudication constitute the bulk of the Board's workload. In 2006–2007, 5211 grievances constituted 88% of the Board's total cases—up from 83% in 2005–2006. The remaining 717 cases (12%) consisted of complaints and applications. These are matters that are heard and decided by the Board or by a member of the Board.

In 2006–2007, 29% of the Board's total active caseload (or 1693 cases) was composed of new files received in 2006–2007; the other 71% (or 4235 cases) was made up of cases carried forward from previous years.

The Board closed 2636 cases in 2006–2007 (or 44% of its total active caseload), significantly more than in 2005–2006, when it closed 1447 cases. This was largely due to the withdrawal by one bargaining agent of 860 grievance cases at one time after a particular issue was resolved during collective bargaining. Outside this single mass withdrawal, the Board also succeeded in closing 329 more files than in the previous year. As a result, 22% fewer cases needed to be carried forward to the next fiscal year than in 2005–2006 (3292 compared to 4235).

The total number of all new cases received by the Board actually declined slightly—by 2%—in 2006–2007. The distribution of these new cases by type changed markedly. The number of new grievance cases was down 13% (from 1439 to 1251) and the number of applications received was up 56% (from 248 to 387). The latter was mainly due to a rise in applications for the determination of management and confidential positions, and for requests to extend time to file grievances or references to adjudication.

Table 1 in Appendix 2 provides more detailed statistics on the Board's caseload in 2006–2007.

Grievances

Grievances are referred to the Board mainly as a result of "rights disputes" that arise from the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards, or from major disciplinary action involving financial penalty, such as suspension and termination.

If a public service employee presents a grievance within a department or agency and it reaches the

The Board offers mediation services to the parties involved in all grievance cases.

end of the internal grievance process without being resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the Board if the subject matter falls within the classes listed in the *PSLRA*.

The Board offers mediation services to the parties involved in all grievance cases. Although engaging in mediation is voluntary, in many cases the parties agree to go forward to mediation, which can bring about a settlement before a case goes to a hearing. Cases that are not settled or withdrawn proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

In 2006–2007, the number of active grievance adjudication cases stood at 5211. This represented an increase of 4% over 2005–2006, an increase of 22% over 2004–2005 and an increase of 68% over 2003–2004.

While the number of new grievance cases received by the Board has been declining since 2004–2005, a backlog has been created because the number of cases carried forward every year has continued to climb, up until this fiscal year. For example, in 2005–2006, the number of cases carried over to the next year increased by 11% over 2004–2005 and by 73% over 2003–2004. But at the end of 2006–2007, only 2992 active grievance cases were carried forward to 2007–2008, representing a 24% drop from the year before. The main reason for this was the withdrawal of 860 grievance cases by one bargaining agent mentioned earlier.

In 2006–2007, the 1251 new grievance cases were distributed as follows: 1224 were individual grievances, 12 were group grievances and 15 were policy grievances. Fifty-three of those were termination cases.

The Board closed 2219 grievance cases in 2006–2007, or 43% of all grievance cases. The vast majority of those were cases settled or withdrawn by the parties involved. The Board also issued 94 adjudication decisions, some of which applied to more than one case.

When the *PSLRA* was enacted on April 1, 2005, employees were still able to refer grievances to adjudication under the former Act if the events grieved happened before that date, or if the grievance had been presented but not finally dealt with before that date.

In 2005–2006, 209 grievances (or 14% of grievances) referred to the Board were filed under the new Act while 1230 grievances (or 86% of grievances) were filed under the former Act.

In 2006–2007 the proportion has almost reversed; 926 (74%) new grievances were filed under the new Act while 325 (26%) were filed under the former Act. Although the number of grievances referred under the former Act is declining, it still represented one quarter of all grievances referred to the Board in 2006–2007.

Complaints

Three per cent of the Board's active caseload in 2006–2007 involved complaints (156). Two types of complaints are heard by the Board—complaints of unfair labour practices under the new Act and complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code*.

The bulk of active cases (126 or 81%) fall into the first category, which comprises certain types of complaints by employees, bargaining agents and employers, including those in which:

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent is accused of acting in bad faith in the representation of an employee; or
- an employer or bargaining agent is accused of failing to bargain in good faith.

The remaining cases (30 or 19%) fall into the second category, which includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public

The Board's true caseload at any time is composed of a subset of the number of files formally referred to it—a subset that is not always easy to quantify with certainty.

service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *Canada Labour Code*.

The total number of new complaints received in 2006–2007 (55) was quite similar to the previous year (49). However, the number of unfair labour practice complaints received went up from 31 to 50 (a 61% increase), while the number of complaints of reprisal under the *Canada Labour Code* went down from 18 to 5 (a 72% decline).

Applications

Nine percent (561) of the Board's active cases in 2006–2007 involved applications for certifications, determination of management and confidential positions, designation of essential services positions, review of prior Board decisions and extensions of time.

There has been a notable increase in applications requesting an extension of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication. The number jumped by 224% over the previous year (from 33 to 107). Such applications can be heard and decided only by the Chairperson or a Vice-Chairperson as delegated by the Chairperson.

Looking Behind the Numbers

Reporting the number of cases before the Board tells an important story about its work. It is important to interpret these numbers with some caution, however, particularly as they relate to the Board's grievance caseload. There are a number of factors that make the Board's caseload appear larger than it actually is.

Under the former Act, there was no formal provision for group grievances as currently exists under the new Act. Instead, employees who shared a common concern might submit many separate references to adjudication on the same subject at the same time.

On occasion, bargaining agents have also used this approach as part of a collective bargaining campaign to press for solutions to common problems experienced by their members. On occasion, these campaigns have resulted in a large volume of similar grievances being referred over a very short period of time, such as several hundred in the course of one week.

In practice, the Board has normally consolidated these grievances for purposes of adjudication. Alternatively, an adjudicated outcome in a representative case might be used by the parties to resolve other references on the same subject. In still other instances, groups of cases have been withdrawn without formal Board intervention once the matter has been resolved in another setting.

The Board also frequently receives multiple references to adjudication from a single grievor, either at the same time or sequentially. In most situations where it is possible, Board mediators and adjudicators address these files together in one proceeding. Often, multiple files reveal related problems in the workplace that can best be solved through an integrated approach.

Finally, some files come to the Board when a party needs to comply with collective agreement or statutory time limits in order to protect its rights. A number of those cases are subsequently withdrawn when the parties themselves resolve the matter voluntarily prior to Board involvement.

Given these types of situations, the Board's true caseload at any time is composed of a subset of the number of files formally referred to it—a subset that is not always easy to quantify with certainty.

Strategies to Manage the Board's Caseload

In response to the continued increase in the volume of cases before it, the Board has introduced new case management tools to keep active files to a manageable number. When new references and complaints are filed, they go through a thorough screening to identify any trends that would permit the Board to administratively group matters to be heard together or at least to track them under one common element.

A growing number of cases involve individuals who are representing themselves.

The Board also took action in 2006–2007 to deal with a steep rise in the number of requests from parties on both sides to postpone hearings at the last minute, either because of eleventh-hour settlement discussions or because witnesses were suddenly unavailable. To address this, in May 2006 the Board wrote to the parties to inform them that requests for postponement would be more closely scrutinized in the future.

The Board is also encouraging the parties to propose alternate cases to substitute into the time slots of cases that are unable to proceed. It should be noted that cases are currently scheduled in the anticipation that a certain number will settle, thereby allowing Board members/adjudicators time to write their decisions. If the Board changed the scheduling process significantly, it would not be able to assign cases in the same manner.

In addition, the Board is making greater use of the new provisions in the Act that provide for pre-hearing conferences. These have proven to be effective in clarifying issues prior to the start of a hearing, and, in some cases, they eliminate the need for an in-person hearing altogether. Pre-hearing conferences still present a challenge for the parties, who have to balance their availability not just for the formal hearing, but also for these conferences. The Board may use alternate modes such as teleconferences to hold hearings as well.

For a number of years, the Board has offered expedited adjudication to parties who want to save time and resources. This allows certain grievances to be dealt with without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard.

The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent-setting and will not be subject to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days.

In 2006–2007, the Canadian Federal Pilots Association agreed to proceed with expedited adjudication with the Treasury Board, bringing the total number of bargaining agents availing themselves of expedited adjudication to 17.

In 2006–2007, 21 cases filed with the Board requested the expedited adjudication process. The nine expedited adjudication hearings held during the year resulted in decisions affecting 20 cases from previous years.

New Challenges for the Board

Most individuals who file grievances or complaints with the Board are represented by their bargaining agents. However, individuals may represent themselves when a grievance relates to termination, demotion or discipline resulting in financial penalty. A growing number of cases involve individuals who are representing themselves. While those cases still constitute a small proportion of the total number of cases filed every year, they have a disproportionate impact on the Board's resources. For example, since most self-represented individuals are not familiar with the Board's legislation and regulations, they have many questions and need much assistance as they go through the process of filing their cases. The Board has produced a video and written guidance to assist such individuals in presenting their grievances and complaints. These are available on the Board's website at www. pslrb-crtfp.gc.ca, or upon request.

Adjudication Services

Decisions of Interest

This section elaborates on several decisions of interest rendered by the Board and by Board members acting as adjudicators in 2006–2007. While these selected decisions represent only a small portion of all the cases heard by the Board during the past year, they provide a good idea of the nature, diversity and complexity of matters coming before the Board.

Other decisions of interest in 2006–2007 dealt with human rights and the duty to accommodate persons with disabilities, the definition of reprisal under the *Canada Labour Code* and the certification of the bargaining unit representing lawyers in the federal public service.

Summaries and full-text versions of all decisions rendered by the Board and its adjudicators can be found on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

The first theme within decisions of interest centres around complaints of unfair labour practices. In 2006–2007, as noted earlier, the Board had the opportunity to address a number of such complaints. The second area picks up on a theme presented last year, which concerns the approach of adjudicators to admitting evidence obtained through videotape surveillance.

Other decisions of interest in 2006–2007 dealt with human rights and the duty to accommodate persons with disabilities, the definition of reprisal under the *Canada Labour Code* and the certification of the bargaining unit representing lawyers in the federal public service.

Certain decisions of the Board and its adjudicators have also been the subject of applications for judicial review before the Federal Court and the Federal Court of Appeal.

Complaints of unfair labour practices

The following three key cases in 2006–2007 concerned sections related to unfair labour practice complaints under both the former Act and the new Act. Each of the decisions issued by the Board focused on a different aspect of unfair labour practices.

In **Lamarche v. Marceau**, 2007 PSLRB 18, the Board was called upon to evaluate evidence related to the bargaining agent's allegation of anti-union "animus" (animosity) and to decide whether it was sufficient to meet the burden of proof required in such cases.

In this case, the complainant first filed a complaint under the former Act in 2002. He alleged that the Act had been violated when his candidacy for an acting appointment was rejected because he occupied a national position with his bargaining agent. His complaint was heard by the PSSRB and dismissed in 2004.

The complainant filed a successful application for judicial review and the Federal Court of Appeal ordered a new hearing, which took place in 2006 but was decided under the terms of the former Act.

For such a complaint to be allowed, the complainant has to show that the employer acted in a discriminatory manner toward the employee because he or she was a member of an employee organization or because he or she was exercising a right under the former Act. In addition, as pointed out in the Federal Court ruling that referred this matter back to the Board for a new hearing, the evidence of anti-union animus is very relevant, if not crucial, to the matter to be decided.

Evidence revealed that the respondent had informed employees at a meeting that the complainant had not been considered for an acting appointment as tax appeals team leader because of his involvement with union duties. The respondent countered that he had chosen the most qualified person for the appointment and that the complainant did not possess the appeals experience required for the job.

At a later meeting, the respondent told the complainant that his involvement with the bargaining agent was very important and that the complainant could not leave to become a manager. Further evidence showed that though the bargaining agent had repeatedly requested the respondent sign a membership card, he had always refused, stating that he had no need for the bargaining agent.

The evidence also disclosed that, some years earlier, the respondent had commented in an employee's annual performance review that involvement with a bargaining agent was not compatible with managerial duties. The respondent had also informed an employee on the employer's bargaining team that he was not obliged to consider "a union guy," because the latter did not belong to the Appeals Division. The respondent countered that he had given employees involved with the union acting assignments in managerial positions on several occasions.

The Board considered the extent to which bargaining agent representatives could publicly criticize decisions of the employer and whether discipline imposed by an employer on a representative for having done so constitutes an unfair labour practice.

In its decision, the Board recognized that, by virtue of section 7 of the PSSRA, it could not evaluate the employer's decision about the qualifications deemed necessary for the acting assignment in question. It could, however, decide if the reasons given by the employer for not considering the complainant's candidacy were well founded or merely a pretext.

The Board allowed the complaint, stating that the reasons were indeed a pretext and were tainted by anti-union animus. To remedy the violation, the Board held that the complainant was entitled to the difference in salary between his position and that of the acting appointment he had been denied, for a defined time period.

In **Shaw v. Deputy Head (Department of Human Resources and Skills Development) et al.**, 2006 PSLRB 125, the Board considered the extent to which bargaining agent representatives could publicly criticize decisions of the employer and whether discipline imposed by an employer on a representative for having done so constitutes an unfair labour practice.

In this case, the grievor/complainant received a 10-day suspension without pay for publicly criticizing changes made to the way services were being delivered by his employer before a meeting of community organizations. The grievor/complainant was local president of the Canada Employment and Immigration Union (CEIU), the bargaining agent representing employees in his workplace, and made the comments in his capacity as its spokesperson. The CEIU was engaged in a vigorous campaign against the employer's contracting out of work performed by bargaining unit members. As one of the campaign's key organizers, the grievor/complainant had been attempting to draw public attention to the implications of cuts to government services. He grieved his suspension and filed a complaint alleging an unfair labour practice.

The complainant's director felt that these public statements had the potential to undermine the credibility and effectiveness of the department, were disrespectful and hurtful to its managers, and conveyed a political viewpoint on issues about which the grievor/complainant was obliged to maintain public neutrality.

The Board allowed both the grievance and the complaint. In its decision, the Board held that bargaining agent representatives should not be subject to discipline unless they make statements against the employer that are malicious or knowingly or recklessly false. Those who speak for bargaining agents must be able to question the employer's decisions and challenge their wisdom and legitimacy. This licence to criticize applies equally to employees who volunteer as elected officers of bargaining agents and to representatives who work full time for bargaining agents.

The Board found that the greater latitude given to union representatives does not apply only to bargaining agent activity understood in a narrow sense, such as negotiating collective agreements, but also to broader strategies that are adopted to influence change in the terms and conditions of employment of members. In this case, the Board found the issues discussed during the meeting to be within the scope of the collective bargaining relationship. Because the employer failed to show that the statements made were malicious or knowingly or recklessly false, the discipline was not warranted.

The decision stated that a disciplinary sanction that singles out people for exercising their rights under the *PSLRA* constitutes interference with union representation. Not only can this make it difficult for representatives to perform their representational duties, it can exact a personal price that may inhibit them from challenging the employer, and may also send a message to other employees about the dangers of exercising their own rights under the Act.

The Board held that the employer did not meet the reverse onus imposed on it by subsection 191(3) of the Act to demonstrate that there had been no failure to observe the requirements of the statute. The employer was found to have committed an unfair labour practice in imposing discipline and was ordered to compensate the complainant for all wages and benefits lost due to the suspension.

The issue of the admissibility of videotape evidence has been the subject of increasing interest in the labour arbitration community.

The case of **International Association of Machinists and Aerospace Workers and District Lodge 147, National Association of Federal Correctional Officers v. Correctional Service of Canada**, 2006 PSLRB 76, also involved a complaint of unfair labour practices. In this case, the Board addressed the issue of bargaining agents communicating with employees in the context of a campaign to organize employees.

As part of such an effort, the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW) sent campaign information to correctional officers at their work addresses. The employer returned the mail to the bargaining agent. The IAMAW filed a complaint alleging that this interfered with the formation of and discriminated against an employee organization in violation of the *PSLRA*.

In its decision, the Board held that, looked at in isolation, the refusal to deliver the complainant's mail could be characterized as interfering in the formation of an employee organization, but that in this case it was not. The Board held that the Correctional Service of Canada could reasonably believe that by mailing campaign literature to the workplace, the bargaining agent was attempting to persuade employees to join an employee organization on the employer's premises during normal working hours, an activity prohibited by the Act without the employer's consent. The Board also held that there was no evidence to show that the respondent's actions constituted discrimination against an employee organization within the meaning of the Act. The complaint was dismissed.

Videotape surveillance evidence

The issue of the admissibility of videotape evidence has been the subject of increasing interest in the labour arbitration community. The Board was called on to deal with this issue in **Taillefer v. Treasury Board (Department of Foreign Affairs and International Trade)**, 2006 PSLRB 70.

After an accident at work, the grievor was on leave from her job and was receiving worker's compensation benefits. The provincial workers' compensation board was set to recommend she be designated "unemployable" due to incapacity. Upon receiving third-hand information that the grievor had been seen shopping at a mall, the provincial authority decided to investigate and videotape the grievor in public places. With the support of her doctor, the grievor then asked to return to work—a request that was denied by her employer. The investigation resulted in the suspension and then termination of the grievor's benefits. The employer felt it had no choice but to suspend the grievor pending its own investigation, which resulted in her termination. The grievor subsequently filed three related grievances.

The grievor's representative objected to the employer's intention to file in evidence the videotaped surveillance gathered by the provincial authority. Before the grievance could be heard on its merits, the adjudicator had to determine whether the videotaped surveillance would be admissible as evidence. Following the approach set out in previous cases, the adjudicator held that he could admit the evidence if the employer could prove that, given the circumstances, it was reasonable to videotape the grievor's activity and that such surveillance was carried out in a manner that was reasonable, proportionate to the gravity of the situation, and not unduly intrusive.

The adjudicator held that the decision of the workers' compensation board to proceed by videotaping the grievor was appropriate and justified given the circumstances. The adjudicator concluded that the evidence was consistent with the approach set out in the jurisprudence and was therefore admissible.

The adjudicator also rejected the grievor's argument that the employer had acted in bad faith. In rejecting the grievor's contention that the employer should have directly questioned her co-workers rather than resort to videotaping, the adjudicator noted that such questioning would have intruded more upon the grievor's private life and reputation than the videotape surveillance had done.

This case dealt with the employer's duty to accommodate a visually impaired employee during his probationary period.

The adjudicator rejected the employer's argument that it could not be constrained to ensure that the evidence in question respected the grievor's right to privacy, because it had not been the one to make the videotape. He held that the employer is required to ensure that the evidence on which it bases its decisions respects the fundamental rights of its employees. Simply because the evidence is collected by a third party does not mean it can come from any source and be collected under any circumstance.

Human rights—reasonable accommodation

In **O'Leary v. Treasury Board (Department of Indian Affairs and Northern Development)**, 2007 PSLRB 10, an adjudicator of the Board issued a decision in a case involving human rights, a newly acquired area of jurisdiction for the Board. This case dealt with the employer's duty to accommodate a visually impaired employee during his probationary period.

The grievor was employed as a human resources advisor (PE-02) in an isolated post. After 10 months in the position, he was demoted to the AS-01 level. He grieved the demotion. In the PE-02 position, the grievor was responsible for the staffing function in the region, although he had no direct experience in staffing. To compound matters, the office in question was very busy and handled 15% of the Department's total staffing requests.

As well, the grievor suffered from a visual disability that made it difficult for him to perform visually oriented tasks. The employer provided him with a special monitor and software but the monitor was delivered late. He received only one hour of training over the phone in the use of the software, which was provided only after he had been threatened with termination. The grievor never received the requested headset or large print key caps. He was given several days training with a senior staffing officer from headquarters, who advised the employer afterwards that with on-the-job training the grievor would become capable of performing his duties.

The grievor's supervisor, who was new to the Department and had not been involved in his hiring, was disappointed that he was not able to "hit the ground running." The employer produced some evidence that the grievor experienced difficulty completing his tasks, required frequent assistance, asked the same questions repeatedly, made mistakes on staffing files, failed to document staffing files, and was the subject of complaints from Public Service Commission staff he consulted.

In his decision, the adjudicator noted that there is a sequence of events necessary for the employer to establish that the performance of an individual is unsatisfactory to the point that warrants a demotion. In this case, the employer failed to demonstrate that its assessment of the grievor was reasonable. While the grievor did have difficulties meeting the level of performance expected of him, that level was excessive given his experience. All the evidence related to errors that had occurred early in his tenure and had not been repeated. Further, the evidence demonstrated that the grievor had handled a high volume of cases. In effect, the employer had set the stage for what occurred by hiring someone inexperienced and failing to provide sufficient training to assist him in overcoming his difficulties.

The grievor's inexperience, coupled with his visual impairment, would have required a comprehensive training and support program, along with time to allow him to achieve the desired level of proficiency. What the grievor received was little more than close supervision aimed more at documenting his failings than at helping him to overcome them.

The adjudicator held that the grievor should be reinstated to a PE-02 position in a location other than an isolated post, given the assessment of his health status done by Health Canada.

An application for judicial review before the Federal Court is pending.

Certification is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be represented by it.

Complaints under the *Canada Labour Code*

Under section 133 of the *Canada Labour Code* (the *Code*), the Board is required to inquire into complaints where it is alleged that the employer has taken a measure described in section 147 of the *Code*. These are measures against an employee's participation in a proceeding engaged under Part II of the *Code* or against an employee's action in accordance with or in furtherance of Part II of the *Code*.

In **Ferrusi and Giornofelice v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2007 PSLRB 1, the Board dealt with three related issues: the procedure that governs work refusals; the obligation of the employer to compensate complainants for the period of the work refusal; and whether certain statements made to employees constituted improper threats of reprisal under section 147 of the *Code*.

The complainants, who were both customs officers, exercised their right to refuse to work under section 128 of the *Code*. The complainants alleged that on two occasions the employer had failed to follow proper procedures when they exercised their right to refuse to work under the *Code*, and had improperly withheld compensation for the period in which they were exercising their right to refuse. Because the employer regarded the second series of work refusals as continuations of earlier ones that had raised many of the same issues, it did not require new investigations by health and safety officers from Human Resources and Social Development Canada. Health and safety officers had previously investigated the work refusals and had found that no danger existed. The employees had returned to work.

The Board found the employer to be in violation of sections 128 and 129 of the *Code* by refusing to participate in an internal investigation or to permit an investigation of the work refusals to be undertaken by a health and safety officer. It also found the employer to be in violation of section 147 of the *Code* by refusing to pay the complainants for the period during which they exercised their right under the *Code* to refuse work and by making improper threats of reprisal against employees who were exercising their rights within the meaning of that section. The Board ordered the employer to post its decision in a place where it would be accessible to all employees.

Certification of bargaining agents

The Board also handles applications for certification or revocation of certification and, in response to applications, issues decisions regarding successor rights. Certification means that an employee organization (bargaining agent) has been recognized by the Board to represent a group of employees in their labour relations with their employer.

Certification is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be represented by it. It brings with it the right to bargain collectively on behalf of the employees included in the bargaining unit and to become their bargaining agent.

Anyone representing a majority of employees who no longer wish to be represented by the certified union can apply for revocation of certification. Revocation can also be granted for abandonment or for fraud.

Successor rights involve the transfer of the rights and obligations associated with certification under certain circumstances. For example, if a department or a portion of a department or agency becomes a separate agency or becomes a part of an existing separate agency, the union's representation rights are protected and the collective agreements continue to apply to the employees who will be transferred to their new employer. The Board may be called upon to render orders to ensure that those transitions take place in an orderly manner.

In 2006–2007, there were two new applications for certification and nine carried over from previous years. Two decisions were rendered and all 11 cases were closed.

When the PSLRA came into force, lawyers at the DOJ were no longer automatically excluded from collective bargaining. This opened the door to the certification of a bargaining unit for lawyers.

Perhaps the most historic of those were the applications received on behalf of lawyers working in the Department of Justice (DOJ). When the *PSLRA* came into force, lawyers at the DOJ were no longer automatically excluded from collective bargaining. This opened the door to the certification of a bargaining unit for lawyers.

In **Federal Law Officers of the Crown v. Treasury Board of Canada, Association of Justice Counsel v. Treasury Board of Canada and Treasury Board of Canada v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2006 PSLRB 45, the Board rendered a decision regarding the certification of a bargaining unit for all DOJ lawyers.

Under the former Act, a bargaining certificate had been issued to the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) as bargaining agent for a small group of lawyers who worked in the field of law outside the DOJ. When the *PSLRA* came into force, the Federal Law Officers of the Crown (FLOC) and the Association of Justice Counsel (AJC) filed applications for certification with the Board. The FLOC application covered all DOJ lawyers employed at the Ontario Regional Office (ORO)—about 10% of DOJ lawyers. The AJC's application covered all lawyers employed by the DOJ. The PIPSC applied for and was granted intervenor status in the hearing.

The Treasury Board asserted that neither of the proposed bargaining units were appropriate for collective bargaining, arguing that the bargaining unit should be a service-wide unit. During the course of the hearing, the AJC amended its position to assert that the appropriate bargaining unit should be service-wide. The FLOC stated that the history of the relationship between lawyers working in the ORO and lawyers working elsewhere in Canada was such that the AJC could not adequately represent ORO lawyers and, indeed, that the AJC was committed to acting against the interests of the ORO lawyers. The FLOC felt that the goal of parity with Ontario provincial crown attorneys could be realized if they formed their own bargaining unit but not if they became part of a service-wide bargaining unit.

When determining whether a group of employees constitutes an appropriate unit for collective bargaining under the *PSLRA*, the Board must have regard for the employer's classification of those employees and must establish units that are co-extensive with the occupational groups or subgroups created by the employer, unless doing so would not permit satisfactory representation of employees within the unit.

The panel of the Board held that the unit proposed by the FLOC did not constitute an occupational subgroup and that the existence of a regional rate of pay for ORO lawyers did not create such a subgroup. The Board stated that it disapproved of fragmentation and a multiplicity of bargaining units, and asserted that sound labour relations requires broad-based bargaining units whenever possible. Regional market forces do not justify the creation of separate bargaining units.

The evidence of conflict between the FLOC and the AJC did not establish that a service-wide bargaining unit would lead to the unsatisfactory representation of ORO lawyers. The Board concluded that a service-wide bargaining unit composed of all lawyers in the LA group for whom Treasury Board is the employer was the only appropriate bargaining unit. The Board was satisfied that a majority of the LA group wished to have the AJC as their bargaining agent and a certificate naming the AJC as bargaining agent was issued in due course.

Decisions of the Federal Court and the Federal Court of Appeal

The decisions of the Board and its adjudicators are subject to judicial review by the Federal Court of Appeal and the Federal Court. In 2006–2007, 11 decisions were issued by these courts that concerned decisions issued by either the Board or its adjudicators. In all but one decision, the applications for judicial review were dismissed.

In **Attorney General of Canada v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2006 FCA 185, the Federal Court of Appeal issued a

The extent to which labour arbitrators and adjudicators, rather than the courts, have the authority to grant damages has been the subject of much debate in the labour relations community in Canada in recent years.

decision that examined the level of deference given to decisions of the Board on procedural matters. The Court held that the Board should be afforded the greatest level of deference on procedural matters, and referred to it as a "highly expert body." It quoted with approval a decision of the Supreme Court of Canada in Prassad v. Canada (Minister of Employment and Immigration), [1989] 1 S.C.R. 560, which held that, as a general rule, tribunals are considered to be "masters of their own house," and that, in the absence of specific rules, they should control their own procedures, as long as they comply with the rules of fairness and natural justice.

In **Attorney General of Canada v. Grover**, 2006 FC 28, the Court considered the employer's application for the judicial review of a decision of a Board adjudicator. This decision allowed a grievance against the employer for imposing an indefinite suspension without pay on the employee for refusing to submit to a medical examination by a physician of the employer's choice. The adjudicator had ruled that the employer did not have sufficient grounds to make such a request.

The case raised a significant issue: What is the balance to be struck between an employee's right to privacy and an employer's legitimate duty to maintain a safe workplace? The Court stated that the foundational principle in the applicable labour law jurisprudence is that employees have a strong right to privacy with respect to their bodily integrity and medical practitioner; therefore, a trespass is committed if an employee is examined against his or her will.

Consequently, the employer cannot order the employee to submit to a medical examination by a doctor of its choosing without some express contractual obligation or statutory authority. Notwithstanding this finding, the Court found the employer's obligation to ensure a safe workplace was also well established. This means employers have the right to know more about an employee's medical information if there are reasonable and probable grounds to believe that the employee presents a risk to health or safety in the workplace.

The Court held that, in order to respect the employee's right to privacy and bodily integrity, the employer must explore other options to obtain the necessary information. If the employer is dissatisfied with these other options, including and in particular a medical certificate tendered by the employee, it has the duty to clearly explain to the employee the reasons the information is insufficient.

The Court found that only after all of these steps have been taken can an employer, in certain instances, insist that an employee go to a doctor of its choosing. Significantly, the Court held that it was important to emphasize that the employer's interest must relate to safety. Concerns about the validity of an employee's sick leave cannot justify a demand for a medical examination. The Court concluded that there was a fundamental difference between requiring a medical examination to assess fitness to work and to test the validity of an alleged illness.

The extent to which labour arbitrators and adjudicators, rather than the courts, have the authority to grant damages, including special and punitive damages and the applicable legal principles, has been the subject of much debate in the labour relations community in Canada in recent years. In **Bédirian v. Canada (Attorney General)**, 2006 FC 1239, the Federal Court reviewed a decision of a Board adjudicator that concerned an employee's right to claim damages following disciplinary action by the employer that was overturned at adjudication.

In outlining the principles that apply to the awarding of general and punitive damages, the Court stated that both types of damages required proof of fault on the part of the employer giving rise to an independent cause of action founded on contractual or tortious responsibility. Proof of a causal link between the impugned actions and the damages suffered is also required.

The Court held that the adjudicator's conclusion that the employer had not committed an error giving rise to damages was unreasonable because the employer had treated the employee unfairly.

Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches.

The Court remitted the case to another Board adjudicator to be decided in conformity with the principles outlined by the Court in its decision.

The Attorney General of Canada filed an appeal of the decision. On June 8, 2007, the Federal Court of Appeal granted the appeal and overturned the Federal Court's judgment. In **Canada (Attorney General) v. Bédirian**, 2007 FCA 221, the Federal Court of Appeal held that when determining the right to damages in cases where disciplinary measures are found to be unjustly imposed, the question to be asked is whether the employer committed a distinct tortious or wrongful act susceptible of attracting liability, based on the application of the principles of civil liability. The question is not whether the employer acted inequitably or in bad faith, because that in and of itself does not necessarily attract a finding of civil liability.

The Federal Court of Appeal found no basis in the record before it upon which a distinct tortious or wrongful action could be established. Therefore, no damages could be awarded. The decision of the Board's adjudicator was confirmed.

Mediation Services

Mediation is a key element of the Board's statutory mandate and a vital service provided by the Board. The legislation governing the work of the Board clearly recognizes that a key to good labour-management relations is the proactive and informal resolution of conflicts at the earliest stage possible.

Preventing discord and resolving disputes before positions become entrenched is always preferable to resorting to more formal and adversarial rights-based approaches. The Board promotes and supports the use of informal and innovative approaches to dealing with workplace conflicts. Mediation is well accepted because it strives for a result that satisfies both parties and is less confrontational than adjudication.

The Board's Dispute Resolution Services team consists of six staff mediators. They are dedicated to providing impartial third-party assistance to parties to resolve disputes to their mutual satisfaction.

In recent years, the availability of mediation has led to a decline in the number of matters actually heard at adjudication. Parties to a conflict may call upon the mediation services of the Board even in the case of a file that has not yet officially been referred to adjudication. In those cases, mediation interventions tend to improve long-term relations between the parties.

In 2006–2007, the Board provided mediation services in 279 cases. This includes 223 cases in which a grievance or complaint had been filed, and 56 cases of preventive mediation where mediation was undertaken to resolve a dispute before an application was filed. In 2006–2007, there was an increase in the number of people who decided to participate in mediation processes without the assistance of representatives.

Parties were successful in resolving 89% (247) of those cases with the assistance of Board-appointed mediators. See Table 2 in Appendix 2 for data on the Board's mediation caseload in 2006–2007.

The Board offers a range of other mediation services, which include:

- facilitating discussion between parties within specific departments and agencies, often in the context of labour-management consultation committees;
- conducting strategic interventions, through which broad issues likely to generate disputes are discussed;
- assisting in the investigation of cases involving applications for certification, the determination of membership on a specific date, and successor rights; and
- facilitating discussions regarding the determination of positions/employees who are to provide essential services in case of a strike (employees holding these positions are not eligible to strike).

In 2006–2007, the Board was called upon seven times to provide the services of a mediator to assist parties in the negotiation of their collective agreements.

Mediation training

In 2006–2007, members of the Dispute Resolution Services team gave 14 sessions on interest-based negotiation and mediation. To date, nearly 2500 people have attended this training through the Board's national training program, which was established in 2000–2001.

The two-and-a-half-day interactive session enables participants to acquire basic interest-based negotiation and mediation skills that can be used to resolve disputes in the workplace. It also provides an opportunity to explore conflict issues and communication problems between the parties. Through role plays, participants are able to practise the skills and techniques they have acquired in negotiation and grievance mediation. The training session also enables them to exchange views on mediation issues.

The target audience includes individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and others working in this field, such as employee assistance program officers. Online registration can be done through the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

In 2006–2007, Board mediators also took part in many sessions both inside and outside the public service that helped increase awareness about how mediation can be used to resolve disputes. Sessions were held for academics, members of the management and human resources communities, and local- and national-level union officials.

Collective bargaining

Under the *PSLRA*, there are two methods of resolving collective bargaining disputes—conciliation and binding arbitration. Upon certification, the bargaining agent must choose one of these methods for each bargaining unit it represents. The method may be changed before each round of bargaining. Regardless of the method chosen, the employer or the bargaining agent may request third-party assistance from the Board.

In 2006–2007, the Board was called upon seven times to provide the services of a mediator to assist parties in the negotiation of their collective agreements.

Conciliation gives employees the right to strike under certain prescribed conditions, and is therefore often referred to as the "conciliation/strike route." The new Act introduced a new process for helping parties settle their collective agreements—the Public Interest Commission (PIC). These non-permanent bodies consist of one or three persons who are appointed by the Minister on the recommendation of the Chairperson of the Board to assist the parties by making recommendations for settlement. The recommendations are not binding on the parties. In 2006–2007, there were no requests for PICs, but some are expected with the new round of collective bargaining in 2007 and 2008.

If parties are unable to settle their collective agreements through negotiation, binding arbitration can also be undertaken. This culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding upon both parties and thus precludes any legal strike action. Arbitration boards are established by the Chairperson of the Board.

Twelve arbitration boards were established in 2006–2007, seven of which resulted in arbitral awards, including one award for a first-time collective agreement.

See Table 3 in Appendix 2 for statistics on the Board's collective bargaining caseload in 2006–2007.

Compensation Analysis and Research Services

In 2005–2006, as a result of new provisions of the *PSLRA*, the Board established a division to carry out compensation analysis and research. This division, known as CARS, will enable the Board to provide impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee earnings,

Compensation information obtained through market-based surveys will be available to the employers and bargaining agents that participate in the collective bargaining process in the federal public service as well as to other interested parties.

conditions of employment, and benefits in the public and private sectors.

This compensation information, obtained through market-based surveys, will be available to the employers and bargaining agents that participate in the collective bargaining process in the federal public service as well as to other interested parties.

Compensation is a key issue for both employers and employees at the bargaining table. Negotiations can proceed more smoothly when both sides have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral and authoritative third party. When parties begin negotiations by agreeing to use the Board's compensation survey data as a reference point, they can focus their time and effort more efficiently on negotiating rates of pay and other benefits that will be acceptable to all.

Compensation data provided by the Board will also assist arbitration boards and PICs in making their recommendations for settlement.

Laying the groundwork

In the year under review, important progress was made to further strengthen the foundation of the Board's compensation survey and research activities. Extensive consultations were undertaken with the parties to bargaining in the federal public service. Those sessions confirmed that, while the parties may differ in their priorities, views and objectives, they agree on the need for sound and reliable compensation information and strongly support its provision by an impartial third party.

Meetings were held with provincial governments to seek their partnership in coordinating compensation survey activities in an effort to avoid duplicating work. The meetings provided an opportunity to gain a comprehensive understanding of compensation issues in Canada and to pursue potential alliances with provincial administrations on those issues.

In 2006–2007, the Board recruited researchers and experts in job evaluation and compensation to join its core team of employees. This team is supported by external service providers that are engaged to develop survey tools and conduct survey field work. While this model envisions the contracting out of major survey development and activities, it also enables the Board to maintain a strong internal capacity to oversee survey development and to guarantee the quality of survey processes and results. It gives the Board the added flexibility of being able to conduct small group-specific pay surveys or ad hoc surveys on specific benefits and working conditions. As well, it will permit the Board to carry out socio-economic and other research to support its survey activities.

This model also includes a dedicated client-service function, which is responsible for identifying compensation data and analysis requirements, responding to queries, disseminating survey and research results, and promoting the Board's compensation analysis and research products and services.

Independent Advisory Board

Under the *PSLRA*, the role of the Advisory Board on Compensation Analysis and Research is to advise the Chairperson on the Board's compensation research services. The Advisory Board is chaired by Maryanne Webber of Statistics Canada and currently has the following members:

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Social Sciences and Humanities Research Council of Canada);
- Claude Danik (Canadian Association of Professional Employees);
- Denise Doherty-Delorme (Professional Institute of the Public Service of Canada);
- Richard Lafontaine (Parks Canada);

In the spring of 2006, the Chairperson of the Board wrote to all parties under the PSLRA and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)* to find out what kind of compensation information they required for the upcoming round of public service collective bargaining in 2007 and 2008.

- Guy Lalonde (Public Service Labour Relations Board);
- David Orfald (Public Service Alliance of Canada);
- Suzanne Payette (Human Resources and Skills Development Canada);
- Robert Taylor (International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228); and
- Anthony Rizzotto (Treasury Board of Canada Secretariat).

Since its inaugural meeting in January 2006, members of the Advisory Board have recommended useful strategies and tools for communicating and consulting with the parties, and have provided guidance on the most effective ways to seek out, evaluate, and report on proposals for compensation research and survey projects.

The representative composition of the group has afforded a valuable understanding of the interests and concerns of public service employers and bargaining agents, as well as an opportunity to establish constructive working relationships with both.

Over the coming year, Advisory Board members will play a key role in advising on a national compensation survey—both its overall direction and many of the methodology and process matters associated with developing and deploying it.

Identifying requirements for compensation data and selecting initial projects

In the spring of 2006, the Chairperson of the Board wrote to all parties under the *PSLRA* and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)* to find out what kind of compensation information they required for the upcoming round of public service collective bargaining in 2007 and 2008.

Nearly half of the 50 parties contacted proposed one or more research projects that could be undertaken to meet their compensation data requirements. In light of this response, the Board initially decided to select some compensation pilot projects based on criteria that included the opportunity to pilot various methodologies, the scope of the survey or research project, the joint interest of all parties involved, the timelines within which the data was required, and the resources and capacity of the Board to engage in these projects.

By the end of 2006–2007, three compensation-comparability studies had been selected. Discussions were initiated with the parties involved about the framework and parameters to be used to carry out the studies. These included selecting the occupations and comparators to be included in the surveys and determining the compensation elements to be measured, such as wages and/or benefits and working conditions. Work is under way to engage the external service providers that will carry out the studies.

Determining survey strategies, methodologies and processes

In addition to these short-term projects, CARS is reviewing and testing a variety of methodologies, criteria and tools for longer-term survey development. It has been working closely with Statistics Canada, in order to benefit from that agency's expertise in identifying and resolving methodological and process issues related to conducting a survey on a national scale.

As an acknowledged and well-established authority and world leader in data collection and statistical analysis, Statistics Canada is providing CARS with access to a team of experts in survey methodology, information processing and survey operations. The scope of the developmental work to be undertaken by Statistics Canada on the Board's behalf covers survey data design, analysis, quality assurance, and collection and reporting mechanisms.

Outreach and communications

In January 2007, the Board launched the first edition of the CARS newsletter. The newsletter is made available to all the parties under the *PSLRA* and the *PESRA*, as well as to other stakeholders, and is posted on the Board's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca. Periodic updates on the Board's compensation analysis and research activities will continue to be provided through the newsletter.

Looking ahead

The Board is working towards having the results of its three short-term compensation-comparability studies available in time for the next major round of collective bargaining in the federal public service slated for 2007–2008.

New development work on the national survey of a wider range of federal public service occupations is expected to occur over the next year. This will include the development of the survey, parameters, and data collection, analysis, and reporting processes. Dissemination of a preliminary set of survey results is planned for 2009–2010.

For More Information on the Public Service Labour Relations Board

The Board's mailing address is:

Public Service Labour Relations Board
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Ontario
Canada
K1P 5V2

The Board may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800
Fax: 613-990-1849

The Board may be reached by email at mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

The Board's library houses a large collection of labour relations resources and provides reference assistance in person, by telephone and by email.

CD Howe Building
240 Sparks St.
West tower, 6th floor
Ottawa, Ontario
Telephone: 613-990-1813
Email: library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

The Board's website—which can be visited at www.pslrb-crtfp.gc.ca—contains a wealth of useful information, including:

- summary and full-text versions of all Board decisions
- information on the Board's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information on the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes and guides
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to order resources such as videos
- how to register for mediation training.

Appendix 1

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Treasury Board of Canada

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3233
Association of Justice Counsel	1	2321
CAW – CANADA	1	10
CAW – CANADA, Local 2182	1	343
Canadian Association of Professional Employees	2	11 060
Canadian Federal Pilots Association	1	437
Canadian Merchant Service Guild	1	1015
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	194
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	743
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	827
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1020
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1191
Professional Institute of the Public Service of Canada	7	31 634
Public Service Alliance of Canada	4	104 106
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN	1	5572
Total for Treasury Board	**27**	**163 821**

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Other Employers

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
CANADA INVESTMENT AND SAVINGS PROGRAM		
No bargaining agents	0	15
Total	0	15
CANADA REVENUE AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	10 207
Public Service Alliance of Canada	1	30 772
Total	2	40 979
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1695
Public Service Alliance of Canada	1	3968
Total	4	5663
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH		
Public Service Alliance of Canada	1	25
Total	1	25
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	381
Total	1	381
CANADIAN POLAR COMMISSION		
No bargaining agents	0	5
Total	0	5
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE		
Public Service Alliance of Canada	1	204
Total	1	204
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT		
Public Service Alliance of Canada	1	1513
Total	1	1513

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Other Employers *(continued)*

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
INDIAN OIL AND GAS CANADA		
No bargaining agents	0	71
Total	0	71
NATIONAL CAPITAL COMMISSION		
Public Service Alliance of Canada	1	354
Total	1	354
NATIONAL ENERGY BOARD		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	323
Total	1	323
NATIONAL FILM BOARD		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	132
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	140
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	117
Total	5	389
NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1639
Research Council Employees' Association	6	2281
Total	10	3920
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY		
No bargaining agents	0	25
Total	0	25
NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
No bargaining agents	0	348
Total	0	348
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	2	480
Total	2	480

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Other Employers *(continued)*

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR		
No bargaining agents	0	25
Total	0	25
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	330
Public Service Alliance of Canada	1	25
Total	2	355
PARKS CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	7345
Total	1	7345
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE		
No bargaining agents	0	0
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	173
Total	1	173
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES		
Hospitality and Service Trade Union	1	4
Public Service Alliance of Canada	11	846
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Total	24	1749
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS		
Public Service Alliance of Canada	2	1913
Total	2	1913
Total for other employers	**59**	**66 255**
Total for all employers	**86**	**230 076**

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2006 to March 31, 2007

Certified Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3233
Association of Justice Counsel	1	2321
CAW – CANADA	1	10
CAW – CANADA, Local 2182	1	343
Canadian Association of Professional Employees	2	11 060
Canadian Federal Pilots Association	1	437
Canadian Merchant Service Guild	1	1015
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	194
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	132
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	743
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	827
Hospitality and Service Trade Union	1	4
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1020
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1191
Professional Institute of the Public Service of Canada	20	46 349
Public Service Alliance of Canada	28	151 724
Research Council Employees' Association	6	2281
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	117
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN	1	5572
Total	**86**	**229 587***

*The total number of public service employees indicated in this table differs from the total in Table 1 because this table's total does not include 489 employees who are in positions not represented by bargaining agents.

Appendix 2

Table 1: Cases Before the Public Service Labour Relations Board 2006–2007

	Cases brought forward from previous years	New cases received	Total Cases	Cases Closed (includes cases settled, withdrawn and decided)	Cases carried forward to 2007–2008	Decisions/ orders[1]
Grievances	3960	1251	5211	2219	2992	94
Complaints of unfair labour practices	76	50	126	37	89	12
Complaints under the *Canada Labour Code*	25	5	30	12	18	1
Certifications	9	2	11	11	0	2
Revocations of certification	0	3	3	0	3	0
Determination of successor rights	1	0	1	1	0	1
Determination of management and confidential positions	133	273	406	342	64	149
Designation of essential services positions	6	1	7	7	0	0
Applications for review of Board decisions	2	1	3	1	2	1
Requests for extensions of time	22	107	129	6	123	2
Other	1	0	1	0	1	0
Total	**4235**	**1693**	**5928**	**2636**	**3292**	**262**

[1] A decision or order may apply to more than one case.

Table 2: Mediation Services Cases 2006-2007

	Cases carried over from previous year	Cases received in 2006-2007	Cases in which mediation was refused by parties	Total number of mediation cases	Total cases carried over to next fiscal year*	Total completed mediation cases	Cases settled or withdrawn	Cases not settled	Success rate %
Mediation Grievances/ complaints	1650	1115	557	2208	1985	223	197	26	88%
Preventive mediation	19	71	0	90	34	56	50	6	89%

*It is important to note that this figure represents the number of individual files that are created by the Board when it receives cases. Many individua. files may fall under one type of case allowing them to be resolved together, which could result in from 50 to 100 cases being resolved in one mediation process. An example of this is a case that relates to the specifics of a work description that applies to more than one person in the same work unit.

Table 3: Collective Bargaining Cases 2006–2007

	Carried over from previous year	Received in 2006–2007	Total	Settlements	Arbitral awards	Carried over to next fiscal year
Arbitration boards	3	9	12	1	7	4
	Carried over from previous year	**Received in 2006–2007**	**Total**	**Settlements**	**Mediator's report**	**Carried over to next fiscal year**
Requests for mediator	2	5	7	4	2	1
	Carried over from previous year	**Received in 2006–2007**	**Total**	**Settlements**	**Conciliation board report**	**Carried over to next fiscal year**
Conciliation boards/PICs	2	0	2	2	0	0

Appendix 3

Members of the Public Service Labour Relations Board

Full-time Board members



Casper Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson (appointed January 2, 2007)

Born in Montréal, Casper M. Bloom received a Bachelor of Arts from McGill University, a Master of Business Administration from the University of Western Ontario, and a Licence en Droit from the Université de Montréal. In 1967, Mr. Bloom was admitted to the Bar of Quebec and began practising law at Ogilvy Renault, where he subsequently became a senior partner and continued practising until 2000.

As a specialist in labour and employment law, Mr. Bloom has been an active litigator in both official languages before many courts and administrative tribunals, including the Quebec provincial and superior courts and Court of Appeal, the Federal Court, arbitration boards of several provinces, various labour relations boards, and the Quebec and Canadian human rights commissions. Mr. Bloom was appointed Queen's Counsel in 1985.

From 2000 to 2002, Mr. Bloom served as President and Chief Executive Officer of the Canadian Lake Carriers Association, where he was responsible for the labour relations of all the major carriers in the Great Lakes–St-Lawrence Seaway system. From 2002 to 2006, Mr. Bloom served as Legal Counsel and Director of Academic and Employee Relations at Concordia University.

Mr. Bloom has frequently been called upon by governments to advise and consult on matters related to public policy and the public interest, including electoral law, linguistic and equality rights and Canadian unity. He is recognized both nationally and internationally for his public-law advocacy, having served in many capacities, including terms as the Batonnier of the Bar of Montreal, National Chair of the Labour Law Section of the Canadian Bar Association, Chair of the Labour Law Section of Quebec, President of the Lord Reading Law Society and President of the Quebec Branch of the Canadian Bar Association. In addition, he has served as a member of the Federal Court Challenges Program, has been a Governor of the Quebec Bar Foundation and is currently a trustee of the Foundation for Legal Research. His community activities include serving on the boards of the Canadian Jewish Congress and the Canadian Friends of Tel Aviv University and on the Board and executive of the McGill University Health Centre. Mr. Bloom also lectured at McGill University in labour and employment law from 1972 to 1977.

Mr. Bloom has received many awards and distinctions in his career, including the 1998 Award of Distinction of the Department of Justice for his contributions to Canada's legal, linguistic and cultural duality, the 2000 Award of Merit of the Barreau du Québec and the 1994 Human Rights Award of the Lord Reading Law Society.

Mr. Bloom was appointed Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 2, 2007, for a term of three years.



Ian R. Mackenzie

Vice-Chairperson

Ian R. Mackenzie is a graduate of Carleton University, where he received a B.A. (Hons.) in Political Science and an M.A. in Sociology. He received his law degree from the University of Windsor and has been a member of the Ontario Bar since 1992. He worked in private practice with an Ottawa law firm from 1992 to 1993, where he practiced labour and employment law. He was a research officer with a federal public service bargaining agent from 1994 to 1997, and Executive Director of the Professional Association of Foreign Service Officers from 1998 to 2000. He was also a legal counsel with the Department of Justice in 1997–1998 and from 2000 to 2002, working in the areas of judicial compensation and benefits and administrative law.

Mr. Mackenzie was a member of the National Joint Council (NJC) from 1993 to 2000, where he served on a number of committees, including those dealing with the Foreign Service directives, workforce adjustment, and employment equity. From 2001 to 2002, he was Chair of the NJC Foreign Service Directives Committee. He was a member of the Law Society of Upper Canada's Equity Advisory Group from 1999 to 2002. He has also taught employment law and public law at Carleton University and for the Ontario Bar Admission program.

He was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on July 3, 2002. He was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on May 5, 2005, for a period of five years.

Mr. Mackenzie served as Acting Chairperson from September 2, 2006 to January 1, 2007.



Sylvie Matteau

Vice-Chairperson (term ended September 1, 2006)

Sylvie Matteau was admitted to the Quebec Bar in 1981, after studying law at the University of Sherbrooke and receiving a Master's of Law degree from McGill University (International Law and Air and Space Law). In 1981, she studied briefly at the Academy for International Law in The Hague, Holland. Her immediate post-university occupational history—from 1982 to 1985—was in the service of the federal government. In 1985, she joined the Canadian Institute for International Peace and Security, where she worked for two years in the field of conflict resolution.

After a move back to Montréal, she developed a legal practice and established one of Montréal's first private mediation services in 1987. In the years since, her professional activities have been dedicated to all facets of alternative dispute resolution and particularly their application in the workplace. She has regularly collaborated with different training institutes and groups in this field, more specifically, at the Postgraduate Program in Engineering at the University of Sherbrooke (2000–2003) as well as with the Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (2001–2002).

Ms. Matteau has been invited to lecture at McGill University, the *Pontificia Universidad Católica de Chile* (1998) and the Independent Bar Association of the Kingdom of Cambodia (2001–2004). She was a member of the steering committee and facilitator of the Canadian Forum on Dispute Resolution in 1995, and from 2000 to April 2004, she was chairperson of the Conflict Resolution Network Canada, a national organization promoting peaceful conflict resolution in schools, communities and workplaces.

Ms. Matteau was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Staff Relations Board for a three-year term effective September 2, 2003. On May 8, 2006, she was designated Acting Chairperson of the Public Service Labour Relations Board until the expiry of her term as Vice-Chairperson.



Georges Nadeau

Vice-Chairperson

Georges Nadeau received a bachelor's degree in business administration in 1978 from the Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois of the Université du Québec. From 1978 to 1983, he served as a union representative with the Supply and Services Union, a component of the Public Service Alliance of Canada. In 1983, he became an officer with the Alliance's grievance and adjudication section, a position he occupied until 1996. During those 13 years, Mr. Nadeau argued a large number of grievance cases in a variety of jurisdictions in Canada. From 1996 to 1998, the Alliance put Mr. Nadeau in charge of co-ordinating its collective bargaining section.

In 1998, the Professional Institute of the Public Service of Canada, one of Canada's largest professional unions, hired Mr. Nadeau as Senior Manager, Representational Services, a position he occupied until his appointment to the Board. Mr. Nadeau's responsibilities included collective bargaining, member-representation services, research, pension and benefit services, and recruiting and retaining union delegates, members, and bargaining units.

In 2004-2005, Mr. Nadeau co-chaired the task force on corrective action in staffing matters set up by the Deputy Ministers' Sub-Committee on Staffing and Staffing Recourse. From 2001 to 2005, Mr. Nadeau sat on the National Joint Council Union-Management Relations Committee. In 1995–1996 he represented the Alliance on the Canadian Labour Congress task force on the revision of the *Canada Labour Code*. From 1992 to 1995, he was a member of the Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles of Université du Québec.

On May 5, 2005, Mr. Nadeau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board for a four-year term that began on June 6, 2005.



Michele A. Pineau

Vice-Chairperson (appointed January 1, 2007)

Michele A. Pineau is an experienced mediator and arbitrator specializing in the resolution of labour and employment disputes.

Ms. Pineau is a law graduate of McGill University (B.C.L.) and has been a member of the Quebec Bar since 1981. She received a Bachelor of Arts degree from St. Patrick's College (Carleton University) and a French Baccalaureate from the Université de Paris (Sorbonne) in 1968. She has also received extensive arbitration and mediation training in both Canada and the United States, and was one of the first dispute resolution trainers in Canada.

Most recently, Ms. Pineau served as Vice-Chair of the Canada Industrial Relations Board for eight years and in 2002 was awarded the Queen's Golden Jubilee Medal for her significant contribution to its work.

Before that Ms. Pineau conducted a private arbitration and mediation practice in Ontario and Quebec. She developed dispute resolution programs for the Federal Department of Justice, Agriculture Canada, the Arbitration and Mediation Institute of Quebec, the Chambre des notaires du Québec, the Quebec Ministry of Hospital Services, the Canadian Dispute Resolution Corporation (Quebec), the Société Québecoise de développement de la main-d'oeuvre and the Université de Sherbrooke.

Ms. Pineau has worked as legal counsel for the Treasury Board, Revenue Canada, and the Immigration and Refugee Board and has held the post of National Director of Labour Relations for Canada Post Corporation. She has also served as employer counsel for various Quebec corporations.

Prior to taking her law degree, she was a private industry human resources specialist and she worked briefly as a union services officer with the Public Service Alliance of Canada (National Component) and the Pay Research Bureau.

Ms. Pineau is a Chartered Arbitrator and a Chartered Mediator (Arbitration and Mediation Institute of Canada). She is a member of the Ontario Labour-Management Arbitrators Association, the Canadian Institute for the Administration of Justice and the Canadian Council of Administrative Tribunals. She has worked throughout Canada and has participated in exchanges with labour relations boards and employment tribunals in the United States, Japan, New Zealand and Australia.

Ms. Pineau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 1, 2007, for a period of five years.



Dan Butler

Board member

Dan Butler brings to the Public Service Labour Relations Board more than 25 years of experience in labour relations in the public sector. After undergraduate and graduate studies in political science at York University and Carleton University, Mr. Butler joined the Professional Institute of the Public Service of Canada in January 1980 as a research officer. At PIPSC, he subsequently served as Chief Research Officer (1981 to 1986), Negotiator (1986 to 1997) and finally, Head of Negotiations and National Employment Relations (1999-2001).

Mr. Butler's primary focus throughout these assignments was on collective bargaining and dispute resolution, with negotiation experience under six different labour laws, representing scientific and professional employees working for a dozen different public employers. Mr. Butler also acted as a principal union spokesperson on national files including classification modernization, pay equity and staffing reform. From 1997 to 1999, he provided policy and strategic advice to the Public Service Commission under an interchange agreement, as Senior Advisor and Project Leader in the PSC Research Directorate.

In May 2001, Mr. Butler was appointed General Secretary of the National Joint Council (NJC) of the Public Service. In this capacity, Mr. Butler undertook broad responsibilities as a third-party neutral facilitating relations between the Government of Canada and its bargaining agents. The mandate of the NJC as the Public Service "Forum of Choice" included co-development of directives establishing terms and conditions of employment with Public Service-wide application, national consultations on employer policies and legislative modernization, resolution of NJC grievances and insurance plan appeals, and the development of methodologies for a comprehensive compensation research capacity.

Mr. Butler also held parallel responsibilities as General Secretary of the Public Service Commission Advisory Council and as Co-Secretary of the Public Service Modernization Act Union Management Advisory Committee.

Mr. Butler was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on October 24, 2005, for a period of three years.



Barry Done

Board member

Barry Done is a graduate of Carleton University where he received a B.A. in Law and Political Science.

Following a brief period in the federal government, he began what would become a 28-and-a-half year career with the Public Service Alliance of Canada (PSAC). Mr. Done's first position with the PSAC was that of Services Officer with the National Component in Ottawa, where he represented component members at final-level grievance hearings in his assigned departments (Labour Canada, Statistics Canada, Industry Trade and Commerce, Office of the Auditor General, etc.). Services Officer duties also included conducting regional seminars, providing representation on public service employment matters and daily advice to component Locals across Canada.

In November 1981, he moved to Kingston to become a Regional Representative with the Organization Branch of the PSAC. There, he continued to provide representation on appeals, and to teach weekend and in-residence union training courses on a wide variety of topics. In addition, he became Health and Safety Co-ordinator and represented Kingston Region members on work refusals and conducted joint workplace Health and Safety investigations with Labour Canada. His last few years in this position included acting as Assistant Director of the Organization Branch supervising all regional representatives in Canada; and acting as PSAC Legislative Officer, where he co-ordinated referrals to the Federal Court and acted as liaison between the Alliance and their law firm. It was during this period that he co-wrote the first Alliance Appeals Representation Course, began presenting cases before the Public Service Staff Relations Board and writing/hosting a three-part televised Pre-Retirement Planning Course for the Kingston and District Labour Council.

In April 1989, Mr. Done accepted a full-time position as Grievance and Adjudication Officer with the Collective Bargaining Branch in Winnipeg where he provided representation on adjudicable matters across the country to Alliance members.

Mr. Done was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on November 7, 2005, for a period of three years.



Léo-Paul Guindon

Board member

Born in Montréal, Quebec, Léo-Paul Guindon is a graduate of l'Université du Québec à Montréal, where he received a law degree. He was called to the Quebec Bar in 1983. Mr. Guindon is a recognized family mediator and as a lawyer in private practice has had extensive experience in administrative, labour, civil and real property law. He also worked as a labour relations consultant with l'Alliance des professeurs de Montréal.

Mr. Guindon has served, on a part-time basis, as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec Regional Division (District of Montreal Centre-Ville) since 1994.

Mr. Guindon was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on June 1, 2000. His appointment was renewed on June 1, 2004, for a period of three years. His appointment continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.



Dan R. Quigley

Board member

Dan R. Quigley attended the School for Workers at the University of Wisconsin where he successfully completed his studies in labour relations and collective bargaining.

Mr. Quigley began his public service career as an apprentice boiler maker in Victoria in 1976. He became a journey person in 1980 and, from 1986 until his appointment to the Public Service Staff Relations Board, he was the National President of the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, British Columbia).

Mr. Quigley was a member of the National Joint Council of Canada for some 15 years, where he was involved in major policy developments and directives such as workforce adjustment, civilian reduction plan, Public Service Heath Care, Disability and Dental Plans.

He has held various positions, most notably as Chief Negotiator for the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt); Chairman of the National Joint Council Union-Management Relations Committee; Co-Chair and a founder of the Public Service Commission Advisory Committee; Co-Chair of the Department of National Defence (DND) Union-Management Human Resources Sub-Committee and National Advisor to DND's Employee Assistance Program; and, a member of the International and Canadian Representatives Liaison Committee.

Mr. Quigley has worked with and advised the Civil Service Commission and the National Unions of the Philippines on collective bargaining, staffing and labour relations.

Mr. Quigley was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on November 19, 2001. His appointment was renewed on November 19, 2003, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term. Mr. Quigley was reappointed as member of the Board for a term of three years on November 19, 2006.



Jean-Pierre Tessier

Board member (term ended February 28, 2007)

Mr. Tessier received his law degree from Laval University in 1970 and was called to the Quebec Bar the following year. He has almost 30 years of experience in the labour relations field. He held the positions of counsel, labour relations director and chief negotiator with the Quebec Federation of School Boards between 1971 and 1985. He served as a Department of Health negotiator with the Quebec Federation of General Practitioners between 1989 and 1996. Various private-sector, para-public, corporate-public and public bodies have called on his expertise.

Mr. Tessier has also served as Chair of the Employment Insurance Board of Referees for the Quebec City/Ste–Foy region. Since 1985, he has practised law, mainly as labour relations arbitrator and negotiator, as partner in a law firm and through his own labour relations company.

Mr. Tessier was appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on February 28, 2000, for a period of four years. His appointment was renewed on February 28, 2004, for a period of three years. His appointment continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term.

Part-time Board members	Term ending
Bruce Archibald, Q.C.	December 8, 2009
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.	September 15, 2007
Mary Ellen Cummings	March 10, 2007
Joan M. Gordon	May 12, 2007
Thomas Kuttner, Q.C.	May 20, 2007
Paul E. Love	March 10, 2007
Kenneth E. Norman	September 15, 2006
John J. Steeves	March 10, 2007
Denise T. Wilson	May 20, 2006

Il a été président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi pour la région de Québec/Sainte-Foy. Depuis 1985, Me Tessier a pratiqué le droit, principalement en tant que négociateur et procureur lors d'arbitrages en relations de travail, comme associé dans un cabinet d'avocats et au sein de sa propre société de relations de travail.

Le 28 février 2000, Me Tessier a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP, pour une période de quatre ans. Cette nomination a été renouvelée le 28 février 2004, pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat.

Commissaires à temps partiel	Fin du mandat
Bruce Archibald, c.r.	8 décembre 2009
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.	15 septembre 2007
Mary Ellen Cummings	10 mars 2007
Joan M. Gordon	12 mai 2007
Thomas Kuttner, c.r.	20 mai 2007
Paul E. Love	10 mars 2007
Kenneth E. Norman	15 septembre 2006
John J. Steeves	10 mars 2007
Denise T. Wilson	20 mai 2006

Me Guindon a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP le 1er juin 2000. Sa nomination a été renouvelée le 1er juin 2004, pour une période de trois ans. Sa nomination s'est poursuivie à la nouvelle CRTFP pendant tout le reste de son mandat.



Dan R. Quigley

Commissaire

Dan R. Quigley a terminé avec succès ses études en relations de travail et en négociation collective à la School for Workers de l'Université du Wisconsin.

M. Quigley a commencé sa carrière dans la fonction publique comme apprenti chaudronnier, à Victoria, en 1976. Devenu compagnon en 1980, il a été président national du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) de 1986 jusqu'à sa nomination à l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. Quigley a été membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années; il a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives, notamment sur le réaménagement des effectifs, ainsi qu'au programme de réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes; il a contribué aussi à la mise en œuvre des régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.

Il a occupé divers postes et a notamment été : négociateur en chef du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt); président du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte; coprésident et fondateur du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique; coprésident du Sous-comité syndical-patronal des ressources humaines du ministère de la Défense nationale (MDN) et conseiller national du Programme d'aide aux employés du MDN, ainsi que membre de l'International and Canadian Representatives Liaison Committee.

M. Quigley a travaillé et donné des avis à la Commission de la fonction publique, de même qu'aux syndicats nationaux des Philippines, concernant la négociation collective, la dotation et les relations de travail.

Le 19 novembre 2001, M. Quigley a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003, pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle CRTFP jusqu'à la fin de son mandat. Le 19 novembre 2006, M. Quigley a de nouveau été nommé commissaire, pour un mandat de trois ans.



Jean-Pierre Tessier

Commissaire (fin du mandat le 28 février 2007)

Me Tessier a obtenu son diplôme en droit de l'Université Laval en 1970 et a été admis au Barreau du Québec l'année suivante. Il compte près d'une trentaine d'années d'expérience dans le domaine des relations de travail. Il a agi comme avocat-conseil, directeur des relations de travail et négociateur en chef pour la Fédération des commissions scolaires du Québec de 1971 à 1985. Il a aussi agi à titre de négociateur pour le ministère de la Santé auprès de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec de 1989 à 1996. Diverses entreprises des secteurs privé, parapublic, corporatif-public et public ont également eu recours à son expertise.



Barry Done

Commissaire

Barry Done est diplômé de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en droit et en sciences politiques.

Après une brève période à la fonction publique fédérale, il a amorcé ce qui est devenu une carrière de 28 ans et demi à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Le premier poste qu'a occupé M. Done au sein de l'AFPC a été celui d'agent des services auprès de la Composante nationale à Ottawa; à ce titre, il a représenté des membres de la composante lors des audiences de griefs au dernier palier dans les ministères qui lui étaient affectés (Travail Canada, Statistique Canada, Industrie et Commerce, Bureau du vérificateur général, etc.). Le rôle d'agent des services consistait également à tenir des colloques régionaux, à représenter les membres dans des affaires concernant l'emploi dans la fonction publique et à fournir des conseils aux sections locales de l'ensemble du Canada.

En novembre 1981, M. Done a déménagé à Kingston, où il est devenu représentant régional, à la Direction de l'organisation de l'AFPC. Là-bas, il a continué d'assurer une représentation dans les appels et de donner des séances de formation syndicale sur diverses questions pendant les fins de semaine et comme conférencier invité. En outre, il est devenu coordonnateur de la santé et de la sécurité, a représenté des membres de la région de Kingston à la suite de refus de travailler et a mené des enquêtes conjointes de santé et sécurité au travail en collaboration avec Travail Canada. Au cours des dernières années où il a occupé ce poste, il a été nommé directeur adjoint de la Direction de l'organisation et a supervisé tous les représentants régionaux du Canada. De plus, à titre d'agent législatif de l'AFPC, il a coordonné des renvois à la Cour fédérale et a servi de lien entre l'Alliance et son cabinet d'avocats. Pendant cette période, il a participé à la rédaction du premier cours de l'Alliance sur la représentation en appel, a commencé à présenter des cas devant l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, et a rédigé et animé un cours télévisé en trois parties sur la planification de la retraite pour le Kingston and District Labour Council.

En avril 1989, M. Done a accepté un poste à temps plein d'agent de grief et d'arbitrage à la Direction de la négociation collective de Winnipeg et a ainsi représenté des membres de l'Alliance dans des affaires arbitrables, un peu partout au Canada.

M. Done a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 novembre 2005, pour une période de trois ans.



Léo-Paul Guindon

Commissaire

Né à Montréal (Québec), M[e] Léo-Paul Guindon est diplômé de l'Université du Québec à Montréal, où il a obtenu une licence en droit. Il a été admis au Barreau du Québec en 1983. M[e] Guindon est un médiateur familial reconnu et, comme avocat exerçant dans le privé, il a beaucoup d'expérience en droit administratif, du travail, civil et immobilier. Il a en outre travaillé comme consultant en relations de travail auprès de l'Alliance des professeurs de Montréal.

Depuis 1994, M[e] Guindon a exercé, à temps partiel, les fonctions de président du Conseil arbitral de l'assurance-emploi de la Division régionale du Québec (district de Montréal Centre-Ville).

Me Pineau a travaillé comme conseillère juridique pour le Conseil du Trésor, l'Agence du revenu du Canada et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié et elle a été directrice nationale des relations de travail pour la Société canadienne des postes. Elle a également occupé le poste d'avocate de l'employeur dans diverses sociétés québécoises.

Avant d'obtenir son diplôme en droit, Me Pineau a travaillé en tant que spécialiste des ressources humaines pour le secteur de l'industrie privée et a brièvement travaillé comme agente des services syndicaux pour l'Alliance de la Fonction publique (composante nationale), ainsi qu'au Bureau de recherches sur les traitements.

Me Pineau est une arbitre et une médiatrice certifiée (Institut d'arbitrage et de médiation du Canada). Elle est membre de l'Ontario Labour-Management Arbitrators Association, de l'Institut canadien d'administration de la justice et du Conseil canadien des tribunaux administratifs. Elle a œuvré à divers endroits au Canada et a participé à des échanges avec des commissions du travail et des tribunaux aux États-Unis, au Japon, en Nouvelle-Zélande et en Australie.

Me Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1er janvier 2007, pour une période de cinq ans.



Dan Butler

Commissaire

Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 ans d'expérience en relations de travail dans le secteur public. Après des études de premier et deuxième cycles, en sciences politiques, à l'Université York et à l'Université Carleton, M. Butler s'est joint à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, en janvier 1980, comme agent de recherche. À l'IPFPC, il a ensuite été agent de recherche en chef (de 1981 à 1986), négociateur (de 1986 à 1997) et chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (1999-2001).

Tout au long de ces affectations, M. Butler s'est principalement concentré sur la négociation collective et la résolution de conflits; il a acquis de l'expérience en négociation en vertu de six lois relatives au travail, représentant des employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour une douzaine d'employeurs publics. M. Butler a aussi agi comme porte-parole syndical principal dans des dossiers nationaux, y compris concernant la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique dans le cadre d'un accord en matière d'échange, comme conseiller principal et chef de projet à la Direction générale de la recherche de la CFP.

En mai 2001, M. Butler a été nommé secrétaire général du Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique. En cette qualité, M. Butler a accepté de vastes responsabilités comme tierce partie neutre facilitant les relations entre le gouvernement du Canada et ses agents négociateurs. Le mandat du CNM en tant que « tribune de choix » de la fonction publique incluait l'élaboration conjointe de directives établissant des modalités d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique, des consultations nationales sur des politiques de l'employeur et sur la modernisation de la législation, le règlement de griefs au CNM ainsi que d'appels en matière de régime d'assurance et, enfin, la mise au point de méthodes pour une vaste capacité de recherche en rémunération.

M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles comme secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et à titre de cosecrétaire du Comité consultatif syndical-patronal sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

M. Butler a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 octobre 2005, pour une période de trois ans.



Georges Nadeau

Vice-président

En 1978, M. Nadeau a obtenu un baccalauréat en administration des affaires du Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois de l'Université du Québec. De 1978 à 1983, il a occupé les fonctions de représentant syndical auprès du Syndicat des approvisionnements et services, une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. En 1983, il a accédé au poste d'agent dans la section des griefs et d'arbitrage de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces treize années, M. Nadeau a plaidé un nombre important de dossiers de griefs et de plaintes dans diverses juridictions au Canada. De 1996 à 1998, l'Alliance lui a confié la responsabilité de coordonner la section de la négociation collective.

En 1998, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un des plus importants syndicats de professionnels au pays, l'engageait à titre de gestionnaire principal des services de représentation, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à la Commission. M. Nadeau a notamment été responsable des activités touchant la négociation collective, les services de représentation des membres, la recherche, les services de pension et d'avantages sociaux ainsi que le maintien et le recrutement des délégués, des membres et des unités de négociation.

M. Nadeau a coprésidé en 2004-2005 le groupe de travail sur les recours en matière de dotation mis sur pied par le sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours. De 2001 à 2005, M. Nadeau a siégé au Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte. Il a participé en 1995-1996, à titre de représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au groupe de travail formé par le Congrès du travail du Canada sur la refonte du *Code canadien du travail*. De 1992 à 1995, il a été membre du Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec.

Le 5 mai 2005, M. Nadeau a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, pour un mandat de quatre ans qui a commencé le 6 juin 2005.



Michele A. Pineau

Vice-présidente (nommée le 1er janvier 2007)

Michele A. Pineau est une médiatrice et une arbitre d'expérience qui se spécialise dans la résolution de litiges liés au travail et à l'emploi.

Me Pineau est diplômée en droit de l'Université McGill (baccalauréat en droit civil) et est membre du Barreau du Québec depuis 1981. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts du St. Patrick's College (Université Carleton) et un baccalauréat français de l'Université de Paris (Sorbonne) en 1968. En outre, elle a reçu une vaste formation en arbitrage et en médiation au Canada et aux États-Unis et a été l'une des premières formatrices en résolution des différends au Canada.

Plus récemment, Me Pineau a occupé le poste de vice-présidente du Conseil canadien des relations industrielles pendant huit ans et, en 2002, on lui a remis la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour contribution exceptionnelle au travail.

Auparavant, Me Pineau a dirigé un cabinet privé d'arbitrage et de médiation œuvrant en Ontario et au Québec. Elle a mis au point des programmes de résolution des différends pour Justice Canada, Agriculture Canada, l'Institut d'arbitrage et de médiation du Québec, la Chambre des notaires du Québec, le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, la Société canadienne de règlement des différends (Québec), la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et l'Université de Sherbrooke.



Ian R. Mackenzie

Vice-président

Ian R. Mackenzie est un ancien de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et une maîtrise en sociologie. Diplômé en droit de l'Université de Windsor, il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1992. Il a fait de la pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa de 1992 à 1993, en droit du travail. Il a été agent de recherche auprès d'un agent négociateur de la fonction publique fédérale de 1994 à 1997, puis directeur exécutif de l'Association professionnelle des agents du service extérieur de 1998 à 2000. Il a été conseiller juridique au ministère de la Justice en 1997-1998 et de 2000 à 2002, travaillant dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif.

De 1993 à 2000, Me Mackenzie a été membre du Conseil national mixte (CNM), où il a siégé à plusieurs comités : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. De 2001 à 2002, il a été président du Comité des directives sur le service extérieur du Conseil national mixte. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut-Canada de 1999 à 2002. Il a enseigné le droit du travail et le droit public à l'Université Carleton, de même que dans le cadre du programme d'admission au Barreau de l'Ontario.

Le 3 juillet 2002, il a été nommé commissaire à temps plein de l'ancienne CRTFP. Le 5 mai 2005, il a été nommé vice-président de la nouvelle CRTFP, pour une période de cinq ans.

Me Mackenzie a rempli les fonctions de président intérimaire du 2 septembre 2006 au 1er janvier 2007.



Sylvie Matteau

Vice-présidente (fin du mandat le 1er septembre 2006)

Sylvie Matteau a été admise au Barreau du Québec en 1981, après avoir terminé des études en droit à l'Université de Sherbrooke et obtenu une maîtrise de l'Université McGill (droit international (droit aérien et de l'espace)). En 1981, elle a étudié pendant une courte période à l'Académie de droit international de La Haye, aux Pays-Bas. Après ses études universitaires, elle a occupé un emploi à la fonction publique fédérale, de 1982 à 1985. En 1985, elle a joint les rangs de l'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales, où elle a travaillé pendant deux ans dans le domaine du règlement de différends.

Après être retournée à Montréal, elle a ouvert un cabinet et a mis sur pied l'un des premiers services de médiation privés à Montréal en 1987. Au cours des années qui ont suivi, elle s'est consacrée à toutes les facettes du règlement extrajudiciaire des conflits, plus particulièrement à leur application en milieu de travail. Elle a souvent collaboré avec divers instituts et groupes de formation dans ce domaine, notamment avec l'Université de Sherbrooke (de 2000 à 2003), dans le cadre du programme d'études supérieures en génie, et avec l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (en 2001-2002).

Me Matteau a été conférencière-invitée à l'Université McGill, à la *Pontificia Universidad Católica de Chile* (en 1998) et à l'Association du Barreau du Royaume du Cambodge (de 2001 à 2004). Elle a été membre du comité directeur et animatrice du Forum canadien sur le règlement des différends en 1995 et, de l'an 2000 jusqu'en avril 2004, elle a été présidente du Réseau pour la résolution de conflits Canada, un organisme national dont le mandat est de promouvoir la résolution de conflits dans les écoles, les collectivités et les milieux de travail.

Me Matteau a été nommée vice-présidente de l'ancienne CRTFP pour un mandat de trois ans à compter du 2 septembre 2003. Le 8 mai 2006, elle a été désignée pour agir à titre de présidente intérimaire de la nouvelle CRTFP, jusqu'à l'expiration de son mandat de vice-présidente.

Annexe 3

Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Commissaires à temps plein



Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Président (nommée le 2 janvier 2007)

Né à Montréal, Casper M. Bloom a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université McGill, une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Western Ontario et une licence en droit de l'Université de Montréal. En 1967, Me Bloom a été admis au Barreau du Québec et a commencé à pratiquer le droit chez Ogilvy Renault, où il est devenu par la suite un associé principal et a poursuivi sa pratique jusqu'en l'an 2000.

Spécialiste en droit du travail et de l'emploi, Me Bloom a plaidé dans les deux langues officielles devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris les cours provinciale et supérieure et la Cour d'appel du Québec, la Cour fédérale, des conseils d'arbitrage dans plusieurs provinces, différents conseils des relations de travail et les commissions des droits de la personne du Québec et du Canada. Me Bloom a été nommé conseil de la reine en 1985.

De 2000 à 2002, Me Bloom a rempli les fonctions de président et chef de la direction de l'Association canadienne des Armateurs des Grands Lacs, où il était responsable des relations de travail de tous les principaux transporteurs armateurs du Réseau Grands Lacs/Voie maritime du Saint-Laurent. De 2002 à 2006, Me Bloom a été conseiller juridique et directeur des relations avec le personnel académique et non académique de l'Université Concordia.

Me Bloom a été souvent sollicité par les gouvernements pour donner des avis sur des questions de politique nationale et d'intérêt public, par exemple la loi électorale, les droits linguistiques, les droits à l'égalité et l'unité canadienne. Il est reconnu nationalement et internationalement pour la défense du droit public, ayant agi à plusieurs titres, y compris comme bâtonnier du Barreau de Montréal, président national de la section du droit du travail de l'Association du Barreau canadien, président de la section de droit du travail de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien, président de la Lord Reading Law Society et président de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien. De plus, il a été membre du Programme de contestation judiciaire fédéral, a été gouverneur de la Fondation du Barreau du Québec et est présentement un administrateur de la Fondation pour la recherche juridique. Sur le plan communautaire, il est membre des conseils d'administration du Congrès juif canadien et des Amis canadiens de l'Université de Tel Aviv. Il est également membre du conseil d'administration et du comité exécutif du centre universitaire de santé McGill. Me Bloom a de plus été chargé de cours à l'Université McGill dans le domaine du droit du travail et de l'emploi de 1972 à 1977.

Me Bloom a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix de Distinction du ministère de la Justice du Canada en 1998 pour sa contribution à l'égard de la dualité juridique, linguistique et culturelle du Canada, le Prix du mérite du Barreau du Québec en 2000 et le Prix des droits de la personne de la Lord Reading Law Society en 1994.

Le 2 janvier 2007, il a été nommé président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour une période de trois ans.

Tableau 2 : Cas soumis aux Services de médiation 2006-2007

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Cas dans lesquels la médiation a été refusée par les parties	Nombre total de cas de médiation	Nombre total de cas reportés à l'exercice suivant*	Nombre total de cas de médiation menés à terme	Cas réglés ou retirés	Cas non réglés	Taux de réussite
Médiation Griefs/plaintes	1 650	1 115	557	2 208	1 985	223	197	26	88 %
Médiation préventive	19	71	0	90	34	56	50	6	89 %

*Il est important de noter que ce chiffre représente des dossiers individuels créés à la Commission lorsque les cas sont reçus par celle-ci. Plusieurs d'entre eux peuvent, parfois, être regroupés dans un cas type, ce qui pourrait résoudre de 50 à 100 dossiers lors d'un seul processus de médiation. Un exemple de cette situation est la résolution de griefs relativement à l'exactitude du contenu d'une description de travail et qui s'applique à plusieurs personnes au sein d'une même unité de travail.

Tableau 3 : Cas de négociation collective 2006-2007

	Cas reportés de l'exercice précédent	Cas soumis en 2006-2007	Total	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	3	9	12	1	7	4
	Cas reportés de l'exercice précédent	**Cas soumis en 2006-2007**	**Total**	**Cas réglés**	**Rapport du médiateur**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
Demandes de médiateur	2	5	7	4	2	1
	Cas reportés de l'exercice précédent	**Cas soumis en 2006-2007**	**Total**	**Cas réglés**	**Rapport du bureau de conciliation**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
Bureaux de conciliation/ Commissions de l'intérêt public	2	0	2	2	0	0

Annexe 2

Tableau 1 : Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2006-2007

	Cas reportés d'exercices précédents	Nouveaux cas soumis	Nombre total de cas	Dossiers fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)	Cas reportés à 2007-2008	Décisions/ ordonnances[1]
Griefs	3 960	1 251	5 211	2 219	2 992	94
Plaintes de pratiques déloyales de travail	76	50	126	37	89	12
Plaintes selon le *Code canadien du travail*	25	5	30	12	18	1
Accréditations	9	2	11	11	0	2
Annulations d'accréditation	0	3	3	0	3	0
Détermination des droits du successeur	1	0	1	1	0	1
Détermination des postes de direction ou de confiance	133	273	406	342	64	149
Désignation de postes liés à des services essentiels	6	1	7	7	0	0
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	2	1	3	1	2	1
Demandes de prorogation de délai	22	107	129	6	123	2
Autre	1	0	1	0	1	0
Total	**4 235**	**1 693**	**5 928**	**2 636**	**3 292**	**262**

Une décision ou ordonnance peut s'appliquer à plus d'un cas.

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	151 724
Association canadienne des agents financiers	1	3 233
Association canadienne des employés professionnels	2	11 060
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 281
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 321
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	194
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 191
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	827
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	743
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 020
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 015
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	20	46 349
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	132
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 572
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854)	1	117
TCA – CANADA	1	10
TCA – CANADA, section locale 2182	1	343
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	**86**	**229 587***

*Le nombre total de fonctionnaires indiqué dans ce tableau diffère de celui du tableau 1 car le total de ce tableau n'inclut pas 489 employés non représentés par un agent négociateur.

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Autres employeurs *(suite)*

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 913
Total	2	1 913
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	7 345
Total	1	7 345
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	11	846
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	24	1 749
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	71
Total	0	71
PROGRAMME DES OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	15
Total	0	15
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	204
Total	1	204
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	25
Total	0	25
Total pour les autres employeurs	**59**	**66 255**
Total pour tous les employeurs	**86**	**230 076**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Autres employeurs *(suite)*

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	5
Total	0	5
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	354
Total	1	354
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	173
Total	1	173
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	348
Total	0	348
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	1 257
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 639
Total	10	3 920
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Total	1	25
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	323
Total	1	323
OFFICE NATIONAL DU FILM		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	140
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	132
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	117
Total	5	389

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur
1er avril 2006 au 31 mars 2007

Autres employeurs

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	3 968
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 695
Total	4	5 663
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	30 772
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	10 207
Total	2	40 979
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	25
Total	0	25
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	25
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	330
Total	2	355
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	480
Total	2	480
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 513
Total	1	1 513
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	381
Total	1	381

Annexe 1

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	4	104 106
Association canadienne des agents financiers	1	3 233
Association canadienne des employés professionnels	2	11 060
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 321
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	194
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 191
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. B.))	1	827
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	743
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 020
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 015
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	31 634
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 572
TCA – CANADA	1	10
TCA – CANADA, section locale 2182	1	343
Total pour le Conseil du Trésor	**27**	**163 821**

Pour en savoir plus sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Adresse postale de la Commission :

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
Canada
K1P 5V2

La Commission peut être jointe par téléphone ou par télécopieur pendant la semaine entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800
Télécopieur : 613-990-1849

La Commission peut également être jointe par courrier électronique, à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

La bibliothèque de la Commission abrite une vaste collection de documents sur les relations de travail et fournit de l'aide en matière de référence en personne, par téléphone et par courrier électronique.

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)
Téléphone : 613-990-1813
Courrier électronique :
library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la Commission – www.pslrb-crtfp.gc.ca – renferme une multitude de renseignements utiles, y compris ce qui suit :

- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission
- des renseignements concernant le mandat, la composition et les fonctions de la Commission
- les dates des audiences
- des renseignements sur l'état de la négociation collective
- des rapports annuels et des publications
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique et des guides
- des lois sur les relations de travail, des règlements et des formules
- des bulletins
- comment commander des ressources comme des vidéos
- comment s'inscrire pour la formation en médiation.

Il devrait y avoir au cours de la prochaine année de nouveaux travaux relatifs à l'élaboration d'un sondage nationale visant un vaste évantail des postes de la fonction publique fédérale. Cela inclura l'élaboration de l'enquête, les paramètres, la collecte de données, l'analyse ainsi que les processus de rapport. La diffusion d'une série préliminaire de résultats d'enquête est prévue pour 2009-2010.

Au printemps 2006, le président de la Commission a écrit à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour savoir de quel genre de renseignements sur la rémunération elles avaient besoin pour la ronde de négociation collective de la fonction publique en 2007 et 2008.

Dans l'année à venir, les membres du comité consultatif joueront un rôle clé dans la prestation de services consistant à donner des avis sur une enquête nationale en matière de rémunération – c'est à-dire sur l'orientation globale de cette enquête et sur bon nombre des méthodes et des questions de processus liées à l'élaboration et à la réalisation de l'enquête.

Déterminer les besoins en données sur la rémunération et choisir les projets initiaux

Au printemps 2006, le président de la Commission a écrit à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* pour savoir de quel genre de renseignements sur la rémunération elles avaient besoin pour la ronde de négociation collective de la fonction publique en 2007 et 2008.

Près de la moitié des 50 parties avec lesquelles on a communiqué ont proposé un ou plusieurs projets de recherche pouvant être entrepris pour répondre à leurs besoins en données sur la rémunération. À la lumière de cette réponse, la Commission a initialement décidé de choisir certains projets pilotes sur la rémunération selon des critères incluant la possibilité de tester diverses méthodes, la portée de l'enquête ou du projet de recherche, l'intérêt conjoint de l'ensemble des parties en cause, les délais dans lesquels les données étaient nécessaires ainsi que les ressources et la capacité de la Commission à l'égard de l'exécution de ces projets.

À la fin de 2006-2007, trois études de comparabilité en matière de rémunération avaient été choisies. Des discussions ont été entreprises avec les parties en cause sur le cadre et les paramètres à utiliser pour effectuer les études. Cela comprenait le fait de choisir les professions et les points de comparaison à inclure dans les enquêtes et de déterminer les éléments de rémunération à mesurer, comme les salaires et/ou les avantages sociaux et les conditions de travail. Des travaux sont en cours pour engager les fournisseurs de services externes qui mèneront les études.

Déterminer les stratégies, méthodes et processus touchant les enquêtes

En plus de ces projets à court terme, les SARR sont en train d'examiner et de tester divers critères, méthodes et outils pour l'élaboration d'enquête à long terme. Ils travaillent en étroite collaboration avec Statistique Canada, afin de bénéficier de l'expertise de cet organisme dans la détermination et la résolution de questions de méthodologie et de processus liées à la réalisation d'une enquête à l'échelle nationale.

Comme autorité reconnue et bien établie et en tant que chef de file mondial dans la collecte de données et l'analyse statistique, Statistique Canada fournit aux SARR un accès à une équipe d'experts en méthodes d'enquête, en traitement de l'information et en opérations d'enquête. La portée du travail d'élaboration que doit entreprendre Statistique Canada pour la Commission couvre la conception de données d'enquête, l'analyse, l'assurance de la qualité, la collecte de données et les mécanismes de rapport.

Rayonnement et communications

En janvier 2007, la Commission a lancé le premier numéro du bulletin des SARR. Ce bulletin est offert à toutes les parties en vertu de la nouvelle *LRTFP* et de la *LRTP*, ainsi qu'à d'autres intervenants, et est affiché sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca. Des mises à jour périodiques concernant les activités de la Commission liées à l'analyse et à la recherche en matière de rémunération continueront d'être fournies grâce à ce bulletin.

Perspectives

La Commission travaille à faire en sorte que les résultats de ses trois études de comparabilité en matière de rémunération à court terme soient disponibles à temps pour la prochaine ronde majeure de négociation collective dans la fonction publique fédérale prévue pour 2007-2008.

s réunions été tenues avec des ntants des ernements ciaux pour lliciter leur ticipation à oordination es activités nquête sur nunération s un effort pour éviter es travaux edondants.

solide et fiable sur la rémunération et elles appuient fermement la prestation de ces services d'information par un tiers impartial.

Des réunions ont été tenues avec des représentants des gouvernements provinciaux pour solliciter leur participation à la coordination des activités d'enquête sur la rémunération dans un effort pour éviter les travaux redondants. Grâce à ces rencontres, on a pu comprendre à fond les questions de l'heure en rémunération au Canada et chercher à conclure des alliances à cet égard avec les administrations provinciales.

En 2006-2007, la Commission a recruté des recherchistes et des experts en évaluation des emplois et en rémunération pour qu'ils se joignent à son équipe principale d'employés. Cette équipe est aidée par des fournisseurs externes de services qui sont engagés pour élaborer des outils d'enquête et mener des sondages sur le terrain. Bien que ce modèle envisage la sous-traitance de l'élaboration des grandes enquêtes ainsi que des activités afférentes, il permet également à la Commission de maintenir une forte capacité interne pour surveiller l'élaboration des enquêtes et garantir la qualité des processus et des résultats d'enquête. Ce modèle assure à la Commission davantage de souplesse pour qu'elle puisse mener de petites enquêtes sur la rémunération de groupes particuliers ou des enquêtes spéciales sur des conditions de travail et avantages précis. De plus, la Commission peut ainsi effectuer des recherches socioéconomiques et d'autres recherches à l'appui de ses activités d'enquête.

Ce modèle inclut aussi une fonction consacrée au service à la clientèle, laquelle fonction est utilisée pour déterminer les exigences quant à l'analyse et aux données en matière de rémunération, répondre aux demandes de renseignements, diffuser les résultats des recherches et des enquêtes et promouvoir les produits et services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission.

Un comité consultatif indépendant

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, un comité consultatif est chargé de conseiller le président sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission. Ce comité est présidé par Maryanne Webber de Statistique Canada et comprend à l'heure actuelle les membres suivants :

- Louise Boivin (Confédération des syndicats nationaux);
- Michel Cavallin (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada);
- Claude Danik (Association canadienne des employés professionnels);
- Denise Doherty-Delorme (Institut professionnel de la fonction publique du Canada);
- Richard Lafontaine (Parcs Canada);
- Guy Lalonde (Commission des relations de travail dans la fonction publique);
- David Orfald (Alliance de la Fonction publique du Canada);
- Suzanne Payette (Ressources humaines et Développement des compétences Canada);
- Robert Taylor (Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228);
- Anthony Rizzotto (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada).

Depuis leur réunion inaugurale tenue en janvier 2006, les membres du comité consultatif ont recommandé des stratégies et outils utiles pour communiquer avec les parties et consulter ces dernières et ils ont assuré une orientation quant aux moyens les plus efficaces pour solliciter et évaluer les propositions de projet de recherche et de sondage en matière de rémunération et pour faire rapport à ce sujet.

La composition représentative du groupe permet une compréhension précieuse des intérêts et préoccupations des employeurs et des agents négociateurs de la fonction publique, de même que l'occasion d'établir des relations de travail constructives avec les deux parties.

En 2006-2007, la Commission a été appelée sept fois à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leurs conventions collectives.

l'intervention d'un tiers. En 2006-2007, la Commission a été appelée sept fois à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leurs conventions collectives.

La conciliation accorde aux employés le droit de déclencher une grève, sous réserve de certaines conditions, et elle est donc qualifiée souvent de « voie de la conciliation/grève ». La nouvelle loi a instauré un processus pour aider les parties à conclure des conventions collectives, soit celui des commissions de l'intérêt public (CIP). Il s'agit d'organismes temporaires comprenant une ou trois personnes chargées par le ministre, sur la recommandation du président de la Commission, d'aider les parties en formulant des recommandations en vue d'un règlement. Ces recommandations ne sont pas exécutoires pour les parties. En 2006-2007, aucune demande visant à obtenir l'aide d'une CIP n'a été présentée, mais on s'attend à un certain nombre de demandes à cet égard avec la nouvelle ronde de négociation collective en 2007 et 2008.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur leurs conventions collectives par la négociation, un arbitrage exécutoire peut également être entrepris. Celui-ci conduit à une décision arbitrale qui est juridiquement exécutoire pour les parties et permet ainsi d'éviter une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la Commission.

Douze conseils d'arbitrage ont été établis en 2006-2007, dont sept ont donné lieu à des décisions arbitrales, y compris dans le cas d'une première convention collective.

Voir le tableau 3 de l'annexe 2 pour avoir des statistiques sur la charge de travail de la Commission en matière de négociation collective en 2006-2007.

Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

En 2005-2006, par suite des dispositions de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a créé une division pour qu'elle effectue des analyses et des recherches sur la rémunération. Cette division, à savoir les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR), permettra à la Commission de fournir de l'information impartiale, précise et opportune sur des taux comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

Cette information sur la rémunération, obtenue par des enquêtes basées sur le marché, sera disponible pour les employeurs et les agents négociateurs participant au processus de négociation collective dans la fonction publique fédérale, ainsi que pour d'autres parties intéressées.

La rémunération est une question clé pour les employeurs et les employés à la table de négociation. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à une information exacte et complète en matière de rémunération qui leur est fournie par une tierce partie neutre faisant autorité. Quand les parties entreprennent les négociations en convenant d'utiliser les données d'enquête en matière de rémunération de la Commission comme point de repère, elles peuvent se concentrer sur la négociation de taux de rémunération et d'avantages sociaux qui leur seront acceptables.

Les données sur la rémunération qui sont fournies par la Commission aideront aussi les conseils d'arbitrage et les CIP à formuler leurs recommandations en vue d'un règlement.

Le travail préparatoire

Au cours de l'année considérée ici, des projets importants ont été réalisés de manière à renforcer davantage les fondements des activités de la Commission touchant les recherches et les enquêtes sur la rémunération. De vastes consultations ont été entreprises avec les parties à la négociation dans la fonction publique fédérale. Ces séances ont confirmé que, quoique les parties puissent avoir des priorités, opinions et objectifs qui diffèrent, elles s'entendent sur la nécessité d'une information

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, il existe deux méthodes pour le règlement des conflits quant à la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage de différends exécutoire.

En 2006-2007, la Commission a fourni des services de médiation dans 279 cas. Cela inclut 223 cas dans lesquels une plainte ou un grief avait été déposé et 56 cas dans lesquels une médiation préventive a été entreprise pour régler un différend avant qu'une demande ne soit déposée. En 2006-2007, il y a eu un accroissement du nombre de personnes ayant décidé de participer aux processus de médiation sans l'aide de représentants.

Les parties ont réussi à résoudre 89 % (soit 247) de ces cas avec l'aide de médiateurs nommés par la Commission. Voir le tableau 2 de l'annexe 2 pour obtenir des données sur la charge de travail de la Commission en matière de médiation en 2006-2007.

La Commission offre une gamme d'autres services de médiation, à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres à une date donnée et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions sur la détermination des postes/des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

La formation en médiation

En 2006-2007, les membres des Services de règlement des conflits ont donné 14 séances de négociation raisonnée et de médiation. Le programme national de formation de la Commission institué en 2000-2001 a permis, à ce jour, à près de 2 500 personnes de participer à cette formation.

Cette séance interactive de formation d'une durée de deux jours et demi permet aux participants d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation pouvant aider à résoudre des différends en milieu de travail. De plus, la formation permet d'examiner les questions associées au conflit et à la problématique de la communication entre les parties. Les participants ont l'occasion de mettre en pratique, par des mises en situation, les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. La séance de formation leur permet également d'échanger leurs points de vue sur des questions de médiation.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés. On peut s'inscrire en ligne sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En 2006-2007, les médiateurs de la Commission ont en outre pris part à de nombreuses séances dans la fonction publique et hors de celle-ci qui ont contribué à une sensibilisation accrue quant à la manière dont la médiation peut être utilisée pour résoudre des différends. Des séances ont été tenues pour des universitaires, des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines, ainsi que pour des représentants du milieu syndical à l'échelle locale et à l'échelle nationale.

La négociation collective

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, il existe deux méthodes pour le règlement des conflits quant à la négociation collective : la conciliation et l'arbitrage de différends exécutoire. Au moment de son accréditation, l'agent négociateur doit choisir l'une des méthodes pour chacune des unités de négociation qu'il représente. Ce choix peut être modifié avant chaque ronde de négociation. Peu importe la méthode retenue, l'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission

Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les différends avant que les parties adoptent des positions immuables qui exigent un recours à des procédures officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité.

La question de savoir dans quelle mesure les arbitres de différends et de griefs – au lieu des tribunaux judiciaires – ont le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts, y compris les dommages-intérêts spéciaux et punitifs, et la question des principes juridiques applicables ont été l'objet de nombreux débats dans le domaine des relations de travail au Canada ces dernières années. Dans **Bédirian c. Canada (Procureur général)**, 2006 CF 1239, la Cour fédérale a examiné une décision d'un arbitre de grief de la Commission concernant le droit d'un employé de demander des dommages-intérêts à la suite d'une mesure disciplinaire prise par l'employeur puis annulée à l'étape de l'arbitrage de grief.

En décrivant les principes qui s'appliquent à l'attribution de dommages-intérêts généraux et punitifs, la Cour a affirmé que les deux types de dommages-intérêts exigeaient la preuve d'une faute de l'employeur donnant lieu à une cause indépendante d'action fondée sur la responsabilité contractuelle ou délictuelle. Une preuve d'un lien de causalité entre les mesures attaquées et les préjudices subis est également requise.

La Cour a statué que la conclusion de l'arbitre de grief que l'employeur n'avait pas commis d'erreur donnant lieu à des dommages-intérêts était déraisonnable parce que l'employeur avait traité le fonctionnaire injustement. La Cour a renvoyé le cas à un autre arbitre de grief de la Commission pour qu'il soit tranché conformément aux principes décrits par la Cour dans sa décision.

Le procureur général du Canada a porté la décision en appel. Le 8 juin 2007, la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel et annulé le jugement de la Cour fédérale. Dans **Canada (Procureur général) c. Bédirian**, 2007 CAF 221, la Cour d'appel fédérale a statué que, lorsqu'il s'agit de déterminer le droit à des dommages-intérêts dans des cas où des mesures disciplinaires sont considérées comme ayant été injustement imposées, la question est de savoir si l'employeur a commis un acte fautif ou délictuel distinct qui est susceptible d'entraîner une responsabilité, selon l'application des principes de responsabilité civile. La question n'est pas de savoir si l'employeur a agi inéquitablement ou de mauvaise foi, car cela, en soi, ne donne pas nécessairement lieu à une conclusion de responsabilité civile.

La Cour d'appel fédérale n'a trouvé dans le dossier dont elle était saisie aucun fondement permettant d'établir l'existence d'un acte fautif ou délictuel distinct. Par conséquent, des dommages-intérêts ne pouvaient être accordés. La décision de l'arbitre de grief de la Commission a été confirmée.

Les services de médiation

La médiation est un élément important du mandat législatif de la Commission et est un service crucial de la Commission. La législation régissant le travail de la Commission reconnaît clairement que l'une des clés de relations syndicales-patronales favorables est le règlement proactif et sans formalité des conflits dès qu'ils se manifestent.

Il est toujours préférable de prévenir la discorde et de régler les différends avant que les parties adoptent des positions immuables qui exigent un recours à des procédures officielles axées sur les droits des parties et qui les placent en situation d'adversité. La Commission favorise le règlement des conflits en milieu de travail par des méthodes sans formalité et novatrices. La médiation est bien acceptée, car elle vise à obtenir des résultats optimaux pour les deux parties, et il y a moins d'affrontement que dans le cas de l'arbitrage de griefs.

L'équipe des Services de règlement des conflits de la Commission comprend six médiateurs. Ces derniers représentent une ressource impartiale, qui aide les parties à résoudre leurs conflits d'une manière réciproquement satisfaisante.

Ces dernières années, la disponibilité de la médiation a conduit à une baisse du nombre d'affaires effectivement entendues à l'étape de l'arbitrage de griefs. Les parties à un conflit peuvent faire appel aux services de médiation de la Commission, même si l'affaire n'a pas été officiellement renvoyée à l'arbitrage. Dans ces cas-là, les interventions des services de médiation tendent à améliorer les relations à long terme entre les parties.

Le cas soulevait une question importante : Quel est l'équilibre à réaliser entre le droit de l'employé à la vie privée et le devoir légitime de l'employeur de maintenir la sécurité du lieu de travail?

Décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs peuvent être l'objet d'un contrôle judiciaire de la part de la Cour d'appel fédérale et de la Cour fédérale. En 2006-2007, 11 décisions ont été rendues par ces tribunaux concernant des décisions qui avaient été rendues par la Commission ou ses arbitres de griefs. Dans tous les cas, sauf un, les demandes de contrôle judiciaire ont été rejetées.

Dans **Procureur général du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2006 CAF 185, la Cour d'appel fédérale a rendu une décision relative au degré de retenue concernant les décisions de la Commission sur des questions de procédure. La Cour a statué qu'il convient de faire preuve d'une très grande retenue en matière procédurale à l'égard de la Commission, qu'elle a qualifiée d'« organisme très spécialisé ». Elle a cité en l'approuvant un arrêt de la Cour suprême du Canada rendu dans Prassad c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1989] 1 R.C.S. 560, qui dit que, en règle générale, les tribunaux sont considérés comme étant « maîtres chez eux » et que, en l'absence de règles précises, ils fixent leur propre procédure à la condition de respecter les règles de l'équité et les règles de justice naturelle.

Dans **Procureur général du Canada c. Grover**, 2007 CF 28, la Cour a examiné la demande par l'employeur de contrôle judiciaire d'une décision d'un arbitre de grief de la Commission. Cette décision faisait droit à un grief présenté contre l'employeur parce qu'il avait imposé une suspension d'une durée indéterminée sans salaire à l'employé au motif que ce dernier avait refusé de se soumettre à un examen médical par un médecin du choix de l'employeur. L'arbitre de grief avait statué que l'employeur n'avait pas de raisons suffisantes à l'appui d'une telle demande.

Le cas soulevait une question importante : Quel est l'équilibre à réaliser entre le droit de l'employé à la vie privée et le devoir légitime de l'employeur de maintenir la sécurité du lieu de travail? La Cour a déclaré que le principe fondamental dans la jurisprudence applicable en matière de droit du travail est que les employés ont un droit ferme à la vie privée quant à leur intégrité physique et quant au médecin; par conséquent, une violation est commise si un employé est examiné contre sa volonté.

Donc, l'employeur ne peut pas ordonner à l'employé de se soumettre à un examen médical par un médecin du choix de l'employeur sans quelque obligation contractuelle ou autorisation législative expresse. Nonobstant cette conclusion, la Cour a jugé que l'obligation de l'employeur de veiller à la sécurité du lieu de travail était également un principe bien établi. Ce qui signifie que les employeurs ont le droit d'en savoir davantage au sujet du dossier médical d'un employé s'il y a des motifs raisonnables et probables de croire que l'employé présente un risque pour la santé ou la sécurité en milieu de travail.

La Cour a statué que, pour respecter le droit de l'employé à la vie privée et à l'intégrité physique, l'employeur doit explorer d'autres possibilités pour obtenir l'information nécessaire. Si l'employeur n'est pas satisfait de ces autres possibilités, et notamment d'un certificat médical remis par l'employé, il a le devoir d'expliquer clairement à l'employé les raisons pour lesquelles l'information est insuffisante.

La Cour a conclu que c'est seulement après que toutes ces mesures ont été prises qu'un employeur peut, dans certains cas, insister qu'un employé aille chez un médecin du choix de l'employeur. Il est significatif que la Cour ait statué que c'était important de souligner que l'intérêt de l'employeur devait se rapporter à la sécurité. Les préoccupations relatives au bien-fondé du congé de maladie d'un employé ne peuvent pas justifier la demande d'un examen médical. La Cour a conclu qu'il existait une différence fondamentale entre exiger un examen médical pour évaluer l'aptitude au travail et l'exiger pour déterminer le bien-fondé d'une maladie alléguée.

Lorsque la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur, les avocats du MJ n'ont plus été automatiquement exclus de la négociation collective, ce qui a ouvert la voie à l'accréditation d'une unité de négociation pour ces avocats.

LRTFP est entrée en vigueur, les avocats du MJ n'ont plus été automatiquement exclus de la négociation collective, ce qui a ouvert la voie à l'accréditation d'une unité de négociation pour ces avocats.

Dans **Federal Law Officers of the Crown c. Conseil du Trésor du Canada, Association des juristes du ministère de la Justice c. Conseil du Trésor du Canada et Conseil du Trésor du Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2006 CRTFP 45, la Commission a rendu une décision sur l'accréditation d'une unité de négociation pour tous les avocats du MJ.

En vertu de l'ancienne loi, un certificat d'accréditation avait été délivré à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) comme agent négociateur d'un petit groupe d'avocats qui travaillaient dans le domaine du droit hors du MJ. Quand la nouvelle *LRTFP* est entrée en vigueur, la Federal Law Officers of the Crown (FLOC) et l'Association des juristes du ministère de la Justice (AJMJ) ont déposé des demandes d'accréditation auprès de la Commission. La demande de la FLOC couvrait tous les avocats du MJ qui travaillaient au bureau régional de l'Ontario (BRO) – environ 10 % des avocats du MJ. La demande de l'AJMJ concernait tous les avocats qui travaillaient pour le MJ. L'IPFPC a demandé et obtenu le statut d'intervenant à l'audience.

Le Conseil du Trésor a soutenu que ni l'une ni l'autre des unités de négociation proposées n'étaient habiles à négocier collectivement, arguant que l'unité de négociation devrait être une unité à l'échelle de la fonction publique. Pendant l'audience, l'AJMJ a modifié sa position pour affirmer que l'unité de négociation adéquate devrait être une unité à l'échelle de la fonction publique. La FLOC a déclaré que l'historique des relations entre les avocats travaillant au BRO et ceux travaillant ailleurs au Canada était tel que l'AJMJ ne pouvait représenter adéquatement les avocats du BRO et que l'AJMJ était en fait déterminée à agir contre les intérêts des avocats du BRO. La FLOC était d'avis qu'elle pouvait atteindre son objectif de parité avec les avocats de la Couronne de l'Ontario si elle formait sa propre unité de négociation, mais qu'elle échouerait si elle adhérait à une unité de négociation à l'échelle de la fonction publique.

Pour déterminer si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, en vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission doit prendre en compte la classification de ces employés définie par l'employeur et elle doit établir des unités qui correspondent aux groupes ou sous-groupes professionnels créés par l'employeur, à moins que cela ne permette pas une représentation satisfaisante des employés au sein de l'unité.

Le banc de la Commission a statué que l'unité proposée par la FLOC ne constituait pas un sous-groupe professionnel et que l'existence d'un taux de rémunération régional pour les avocats du BRO n'avait pas pour effet de créer un tel sous-groupe. La Commission n'approuvait pas le morcèlement et la multiplication des unités de négociation et a affirmé que des relations de travail saines nécessitent de grandes unités de négociation, dans toute la mesure du possible. Les différences entre les marchés régionaux ne justifient pas la création d'unités de négociation distinctes.

La preuve d'un conflit entre la FLOC et l'AJMJ n'établissait pas qu'une unité de négociation à l'échelle de la fonction publique mènerait à une représentation insatisfaisante des avocats du BRO. La Commission a conclu qu'une unité de négociation, à l'échelle de la fonction publique, composée de tous les avocats du groupe du droit (LA) dont le Conseil du Trésor est l'employeur était la seule unité de négociation adéquate. La Commission était convaincue que la majorité des membres du groupe du droit (LA) souhaitaient que l'AJMJ soit leur agent négociateur, et un certificat accréditant l'AJMJ comme agent négociateur a été délivré en temps opportun.

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désirent être représentés par elle.

participant à une poursuite intentée sous le régime de la partie II du *Code* ou contre un employé ayant observé les dispositions de la partie II du *Code* ou ayant cherché à les faire appliquer.

Dans **Ferrusi et Giornofelice c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 1, la Commission a traité de trois questions connexes : la procédure qui régit les refus de travailler; l'obligation de l'employeur de rémunérer les plaignants pour la période correspondant au refus de travailler; la question de savoir si certaines déclarations faites aux employés constituaient des menaces indues de représailles selon l'article 147 du *Code*.

Les plaignants, qui étaient tous les deux des agents des douanes, ont exercé leur droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 du *Code*. Ils alléguaient que, à deux occasions, l'employeur avait omis de suivre les procédures appropriées lorsqu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler conformément au *Code* et que l'employeur avait à tort refusé de leur verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler. L'employeur considérait que la deuxième série de refus de travailler était la continuation de précédents refus où les plaignants avaient soulevé bon nombre des mêmes questions et qu'il n'était donc pas nécessaire que des agents de santé et sécurité de Ressources humaines et Développement social Canada fassent enquête de nouveau. Les agents de santé et sécurité avaient précédemment enquêté sur les refus de travailler et avaient conclu qu'il n'existait pas de danger. Les fonctionnaires étaient retournés au travail.

La Commission a conclu que l'employeur avait violé les articles 128 et 129 du *Code* en refusant de participer à une enquête interne ou de permettre qu'une enquête sur les refus de travailler soit entreprise par un agent de santé et sécurité. Elle a également conclu que l'employeur avait violé l'article 147 du *Code* en refusant de verser aux plaignants une rémunération pour la période durant laquelle ils avaient exercé leur droit que leur confère le *Code* de refuser de travailler et en faisant des menaces indues de représailles à des fonctionnaires qui exerçaient leurs droits au sens de cet article. La Commission a ordonné à l'employeur d'afficher la décision à un endroit où tous les employés pourraient en prendre connaissance.

L'accréditation des agents négociateurs

La Commission traite également de demandes d'accréditation ou d'annulation de l'accréditation et, sur demande, rend des décisions sur les droits du successeur. L'accréditation signifie que la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (agent négociateur) de représenter un groupe d'employés aux fins de leurs relations de travail avec l'employeur.

L'accréditation est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut prouver que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation désirent être représentés par elle. L'accréditation s'accompagne du droit de négocier collectivement pour les employés inclus dans l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur.

Quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentés par le syndicat accrédité peut demander l'annulation de l'accréditation. Une telle annulation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Les droits du successeur comportent le transfert des droits et obligations liés à l'accréditation, dans certaines circonstances. Par exemple, si un ministère ou une partie d'un ministère ou organisme devient un organisme distinct ou est intégré à un organisme distinct existant, les droits de représentation du syndicat sont protégés, et les conventions collectives continuent de s'appliquer aux employés qui seront mutés chez leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances pour veiller à ce que ces transitions s'effectuent méthodiquement.

En 2006-2007, il y a eu deux nouvelles demandes d'accréditation, et neuf ont été reportées d'exercices précédents. Deux décisions ont été rendues, et les 11 dossiers ont été fermés.

Les plus historiques de ces demandes ont peut-être été celles reçues au nom des avocats travaillant au ministère de la Justice (MJ). Lorsque la nouvelle

Ce cas avait trait à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé ayant une déficience visuelle, pendant la période de stage de ce dernier.

rendu une décision dans un cas se rapportant aux droits de la personne, soit un nouveau domaine de compétence de la Commission. Ce cas avait trait à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé ayant une déficience visuelle, pendant la période de stage de ce dernier.

Le fonctionnaire s'estimant lésé était un conseiller en ressources humaines (PE-02) dans un poste isolé. Après avoir exercé les fonctions du poste pendant dix mois, il a été rétrogradé à un poste d'AS-01. Il a présenté un grief concernant la rétrogradation. À titre de PE-02, il était responsable de la dotation dans la région, alors qu'il ne possédait pas d'expérience directe en la matière. Qui plus est, le bureau en question était très occupé et traitait 15 % des demandes de dotation du Ministère.

En outre, le fonctionnaire s'estimant lésé avait une déficience visuelle, ce qui lui causait des difficultés pour exécuter des tâches visuelles. L'employeur lui avait fourni un moniteur et un logiciel spéciaux, mais le moniteur avait été livré en retard. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a reçu qu'une heure de formation par téléphone sur l'utilisation du logiciel, formation qui lui a été donnée seulement après que l'on eut menacé de le licencier. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais eu les écouteurs et les touches à gros caractères qu'il avait demandés. Il a reçu de la formation pendant quelques jours d'un agent supérieur de dotation de l'administration centrale, qui a par la suite avisé l'employeur que, avec une formation sur le tas, le fonctionnaire s'estimant lésé deviendrait apte à s'acquitter de ses fonctions.

La superviseure du fonctionnaire s'estimant lésé, qui était nouvelle au Ministère et qui n'avait pas participé au processus de recrutement du fonctionnaire s'estimant lésé, était déçue de voir que ce dernier était incapable d'« atteindre sa vitesse de croisière ». L'employeur a produit des éléments de preuve indiquant que le fonctionnaire s'estimant lésé avait de la difficulté à accomplir ses tâches, qu'il avait souvent besoin d'aide, qu'il posait sans cesse les mêmes questions, qu'il commettait des erreurs dans les dossiers de dotation, qu'il omettait également de documenter de tels dossiers et qu'il était l'objet de plaintes de la part des employés de la Commission de la fonction publique qu'il consultait.

Dans sa décision, l'arbitre de grief a souligné qu'une série d'événements est nécessaire pour que l'employeur établisse que le rendement d'une personne est insatisfaisant au point de justifier une rétrogradation. En l'espèce, l'employeur n'a pas prouvé que son évaluation du fonctionnaire s'estimant lésé était raisonnable. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait bel et bien des difficultés à atteindre le niveau de rendement attendu de lui, mais ce niveau était excessif par rapport à son expérience. Toute la preuve était liée à des erreurs qui avaient été commises au début de la période d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé et qui ne s'étaient pas répétées. La preuve montrait par ailleurs que le fonctionnaire s'estimant lésé avait traité un volume élevé de cas. En fait, l'employeur était à blâmer pour avoir embauché une personne sans expérience et pour avoir omis de lui assurer une formation suffisante pour l'aider à surmonter ses difficultés.

L'inexpérience du fonctionnaire s'estimant lésé, combinée avec sa déficience visuelle, aurait nécessité un vaste programme de formation et de soutien, ainsi que du temps pour permettre au fonctionnaire s'estimant lésé d'atteindre le niveau de rendement souhaité. Ce que le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu, ce n'est guère plus qu'une étroite supervision destinée davantage à documenter ses lacunes qu'à l'aider à les surmonter.

L'arbitre de grief a statué que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait être réintégré comme PE-02 ailleurs que dans un poste isolé, vu l'évaluation de son état faite par Santé Canada.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour fédérale.

Plaintes selon le *Code canadien du travail*

En vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (le *Code*), la Commission est tenue d'enquêter sur les plaintes où il est allégué que l'employeur a pris une mesure visée à l'article 147 du *Code*. Il s'agit de mesures contre un employé

La question de l'admissibilité de la preuve sur bande vidéo est l'objet d'un intérêt croissant dans le domaine de l'arbitrage.

l'agent négociateur cherchait à convaincre les employés de se joindre à une organisation syndicale dans les locaux de l'employeur pendant les heures normales de travail, une activité interdite par la loi sans le consentement de l'employeur. La Commission a également jugé qu'il n'y avait aucune preuve montrant que les actions du défendeur étaient de la discrimination contre une organisation syndicale au sens de la *Loi*. La plainte a été rejetée.

Preuve obtenue au moyen d'une surveillance vidéo

La question de l'admissibilité de la preuve sur bande vidéo est l'objet d'un intérêt croissant dans le domaine de l'arbitrage. La Commission a été appelée à traiter de cette question dans **Taillefer c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international)**, 2006 CRTFP 70.

Après un accident au travail, la fonctionnaire s'estimant lésée était en congé et touchait des indemnités d'accident de travail. La commission provinciale des accidents de travail était prête à recommander que la fonctionnaire soit reconnue comme étant une personne « inemployable » pour cause d'incapacité. Ayant reçu de l'information de la part de tiers voulant que la fonctionnaire s'estimant lésée ait été vue en train de magasiner dans un centre commercial, la commission provinciale a décidé de mener une enquête et de filmer la fonctionnaire sur vidéo dans des endroits publics. Avec l'appui de son médecin, la fonctionnaire s'estimant lésée a alors demandé de reprendre le travail – son employeur a rejeté sa demande. Cette enquête a donné lieu à la suspension des prestations de la fonctionnaire s'estimant lésée, qui ont ensuite été annulées. L'employeur était d'avis qu'il n'avait d'autre choix que de suspendre la fonctionnaire s'estimant lésée en attendant l'issue de sa propre enquête, qui s'est soldée par le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée. Cette dernière a subséquemment déposé trois griefs connexes.

La représentante de la fonctionnaire s'estimant lésée s'est opposée à ce que l'employeur présente en preuve la bande vidéo de filature obtenue par la commission provinciale. Avant que le grief puisse être entendu sur le fond, l'arbitre de grief devait déterminer si la surveillance par vidéo allait être admissible comme preuve. En suivant l'approche établie dans de précédents cas, l'arbitre de grief a statué qu'il pouvait admettre la preuve si l'employeur arrivait à prouver que vu les circonstances c'était raisonnable de filmer sur bande vidéo l'activité de la fonctionnaire s'estimant lésée et qu'une telle surveillance avait été exercée d'une manière qui était raisonnable, qui était proportionnée à la gravité de la situation et qui n'était pas indûment intrusive.

L'arbitre de grief a statué que la décision de la commission des accidents de travail de filmer sur bande vidéo la fonctionnaire s'estimant lésée était appropriée et justifiée dans les circonstances. L'arbitre de grief a conclu que la preuve cadrait avec l'approche énoncée dans la jurisprudence et qu'elle était donc admissible.

L'arbitre de grief a également rejeté l'argument de la fonctionnaire s'estimant lésée selon lequel l'employeur avait agi de mauvaise foi. En rejetant l'affirmation de la fonctionnaire s'estimant lésée que son employeur aurait dû directement interroger ses collègues de travail plutôt que de recourir à une vidéo, l'arbitre de grief a signalé que cette façon de procéder aurait davantage porté atteinte à la vie privée et à la réputation de la fonctionnaire que la surveillance par vidéo.

L'arbitre de grief a rejeté l'argument de l'employeur que ce dernier ne pouvait être tenu de veiller à ce que la preuve en question respecte le droit à la vie privée de la fonctionnaire s'estimant lésée, car ce n'était pas lui qui avait fait la vidéo. Il a statué que l'employeur doit s'assurer que la preuve sur laquelle il base ses décisions respecte les droits fondamentaux de ses employés. Que la preuve soit recueillie par un tiers ne signifie pas qu'elle peut venir de n'importe quelle source et qu'elle peut être recueillie dans n'importe quelle circonstance.

Droits de la personne – mesures d'adaptation raisonnables

Dans **O'Leary c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)**, 2007 CRTFP 10, un arbitre de grief de la Commission a

La Commission a traité de la question des agents négociateurs qui communiquent avec des employés dans le contexte d'une campagne visant à les syndiquer.

Le directeur du plaignant considérait que ces déclarations publiques pouvaient miner la crédibilité et l'efficacité du ministère, qu'elles étaient irrespectueuses et blessantes pour les gestionnaires du ministère et qu'elles exprimaient un point de vue politique sur des questions au sujet desquelles le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant avait un devoir de neutralité publique.

La Commission a accueilli le grief et la plainte. Dans sa décision, la Commission a statué que les représentants de l'agent négociateur ne devraient pas être l'objet de mesures disciplinaires, à moins d'avoir été malveillants dans leurs affirmations sur l'employeur ou d'avoir fait à son égard de fausses déclarations sciemment ou de façon insouciante. Ceux qui agissent comme porte-parole des agents négociateurs doivent pouvoir mettre en question les décisions de l'employeur et en contester la sagesse et la légitimité. Cette liberté de critiquer s'applique aux employés qui servent à titre bénévole comme dirigeants élus des agents négociateurs, ainsi qu'aux représentants qui travaillent à temps plein pour les agents négociateurs.

La Commission a conclu que la latitude plus grande accordée aux représentants syndicaux ne s'applique pas seulement à l'activité de l'agent négociateur au sens strict, comme la négociation de conventions collectives, mais aussi à de vastes stratégies adoptées pour influer sur le changement dans les conditions d'emploi des membres. Dans ce cas-ci, la Commission a conclu que les questions débattues pendant la réunion entraient dans le cadre de la relation de négociation collective. Étant donné que l'employeur n'a pas prouvé que les déclarations étaient malveillantes ou qu'il s'agissait de fausses déclarations faites sciemment ou de façon insouciante, la mesure disciplinaire n'était pas justifiée.

La décision disait qu'une mesure disciplinaire établissant des distinctions à l'égard d'une personne parce qu'elle a exercé des droits conférés par la nouvelle *LRTFP* constitue une ingérence dans la représentation syndicale. À cause d'une telle mesure, non seulement les représentants peuvent avoir de la difficulté à s'acquitter de leurs fonctions de représentation, mais ils peuvent avoir personnellement un prix à payer, ce qui peut les empêcher de contester l'employeur et ce qui peut également indiquer aux autres employés qu'il est risqué d'exercer leurs propres droits en vertu de la *Loi*.

La Commission a statué que l'employeur ne s'était pas acquitté de la charge inversée qu'impose le paragraphe 191(3) de la nouvelle *LRTFP* de prouver qu'il n'y avait pas eu de manquement à l'obligation de satisfaire aux exigences législatives. L'employeur a été considéré comme s'étant livré à une pratique déloyale de travail en imposant une sanction disciplinaire, et il lui a été ordonné d'indemniser le plaignant à hauteur du montant que représentent le salaire et les avantages perdus à cause de la suspension.

Le cas **Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et section locale 147 de l'Association nationale des travailleurs correctionnels fédéraux c. Service correctionnel du Canada**, 2006 CRTFP 76, concernait aussi une plainte de pratiques déloyales de travail. Dans ce cas, la Commission a traité de la question des agents négociateurs qui communiquent avec des employés dans le contexte d'une campagne visant à les syndiquer.

Dans un tel effort, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) avait envoyé de l'information en matière de campagne à des agents correctionnels, à leur adresse au travail. L'employeur a renvoyé le courrier à l'agent négociateur. L'AIMTA a déposé une plainte, alléguant que c'était une entrave à la création d'une organisation syndicale et que c'était de la discrimination contre une telle organisation, soit une violation de la nouvelle *LRTFP*.

Dans sa décision, la Commission a statué que, considéré isolément, le refus de livrer le courrier du plaignant pouvait être vu comme une entrave à la création d'une organisation syndicale, mais que, en l'espèce, tel n'était pas le cas. La Commission a jugé que le Service correctionnel du Canada pouvait raisonnablement croire que, en expédiant au lieu de travail les documents sur la campagne en cause,

La Commission a examiné la question de savoir à quel point les représentants de l'agent négociateur peuvent publiquement critiquer des décisions de l'employeur et la question de savoir si une mesure disciplinaire imposée par un employeur à un représentant ayant formulé de telles critiques constitue une pratique déloyale de travail.

audience, laquelle a eu lieu en 2006, mais l'affaire a été tranchée en vertu de l'ancienne loi.

Pour qu'une telle plainte soit accueillie, le plaignant doit prouver que l'employeur a agi d'une manière discriminatoire envers lui parce qu'il était membre d'une organisation syndicale ou parce qu'il exerçait un droit en vertu de l'ancienne loi. De plus, comme l'indique la décision par laquelle la Cour fédérale a renvoyé cette affaire à la Commission pour la tenue d'une nouvelle audience, la preuve d'un sentiment antisyndical est très pertinente, sinon cruciale, relativement à la question à trancher.

La preuve révélait que, lors d'une réunion, le défendeur avait informé des employés que l'on n'avait pas songé au plaignant pour une nomination intérimaire comme chef d'équipe des appels en matière d'impôt parce qu'il s'acquittait d'obligations syndicales. Le défendeur arguait qu'il avait choisi pour la nomination la personne la plus qualifiée et que le plaignant n'avait pas l'expérience des appels qui était requise pour le poste.

Au cours d'une réunion ultérieure, le défendeur a dit au plaignant que son rôle auprès de l'agent négociateur était très important et qu'il ne pouvait pas partir pour devenir gestionnaire. L'agent négociateur avait à plusieurs reprises demandé au défendeur de signer une carte de membre, mais ce dernier avait toujours refusé, déclarant qu'il n'avait pas besoin de l'agent négociateur.

La preuve a aussi révélé que, quelques années auparavant, le défendeur avait affirmé dans une évaluation du rendement annuel de l'employé que le fait de jouer un rôle auprès d'un agent négociateur n'était pas compatible avec des responsabilités de gestion. Le défendeur avait également informé un employé membre de l'équipe de négociation de l'employeur qu'il n'était pas obligé de prendre en considération la candidature d'un « gars du syndicat », parce que ce dernier n'appartenait pas à la Division des appels. Le défendeur a soutenu qu'il avait plusieurs fois nommé à des postes de gestionnaire par intérim des employés qui étaient actifs au sein du syndicat.

Dans sa décision, la Commission a reconnu que, en vertu de l'article 7 de l'ancienne *LRTFP*, elle ne pouvait évaluer la décision de l'employeur sur les qualifications jugées nécessaires pour la nomination intérimaire en question. Elle pouvait toutefois déterminer si les raisons de l'employeur pour n'avoir pas pris en compte la candidature du plaignant étaient bien fondées ou si elles n'étaient qu'un prétexte.

La Commission a accueilli la plainte, en déclarant que les raisons en cause étaient effectivement un prétexte et qu'elles reflétaient un sentiment antisyndical. Pour remédier à cette violation, la Commission a statué que le plaignant avait droit à la différence entre la rémunération de son poste et celle du poste intérimaire qui lui avait été refusé pendant une période déterminée.

Dans **Shaw c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences) et al.**, 2006 CRTFP 125, la Commission a examiné la question de savoir à quel point les représentants de l'agent négociateur peuvent publiquement critiquer des décisions de l'employeur et la question de savoir si une mesure disciplinaire imposée par un employeur à un représentant ayant formulé de telles critiques constitue une pratique déloyale de travail.

Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant a écopé d'une suspension de dix jours sans traitement pour avoir publiquement critiqué, lors d'une réunion d'organisations commu nautaires, des changements à la manière dont son employeur fournissait les services. Le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant était président de la section locale du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), soit l'agent négociateur représentant les employés à son lieu de travail, et il avait fait les commentaires en sa qualité de porte-parole de l'agent négociateur. Le SEIC s'était engagé dans une vigoureuse campagne contre la sous-traitance, par l'employeur, de travail accompli par des membres de l'unité de négociation. Étant l'un des principaux organisateurs de cette campagne, le fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant cherchait à attirer l'attention du public sur les conséquences des coupures dans les services gouvernementaux. Il a présenté un grief contre sa suspension et a déposé une plainte de pratique déloyale de travail.

Un nombre croissant de cas se rapporte à des particuliers qui se représentent eux-mêmes.

Nouveaux défis pour la Commission

La plupart des particuliers qui déposent des griefs ou des plaintes auprès de la Commission sont représentés par leurs agents négociateurs. Toutefois, les particuliers peuvent se représenter eux-mêmes lorsqu'un grief concerne un licenciement, une rétrogradation ou une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire. Un nombre croissant de cas se rapporte à des particuliers qui se représentent eux-mêmes. Bien que ces cas constituent encore une faible proportion du nombre total des cas déposés chaque année, ils ont un impact disproportionné sur les ressources de la Commission. Par exemple, comme la plupart des particuliers représentés par eux-mêmes ne connaissent pas très bien la législation (y compris la réglementation) relative à la Commission, ils ont de nombreuses questions et ont besoin de beaucoup d'aide pour le dépôt du cas. La Commission a produit une vidéo et des indications écrites pour aider ces particuliers à présenter leurs griefs et leurs plaintes. Ces documents figurent sur le site Web de la Commission, à www. pslrb-crtfp.gc.ca, ou peuvent être obtenus sur demande.

Les services d'arbitrage de griefs

Décisions présentant un intérêt particulier

La présente section décrit plusieurs décisions présentant un intérêt particulier rendues en 2006-2007 par la Commission et par les commissaires agissant comme arbitres de griefs. Les décisions décrites ne représentent qu'une petite partie de l'ensemble des cas entendus par la Commission durant le dernier exercice, mais elles illustrent bien la nature, la diversité et la complexité des affaires dont la Commission est saisie.

Pour obtenir un résumé ou le texte intégral de toutes les décisions rendues par la Commission et ses arbitres de griefs, consulter son site Web, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Le premier thème dans les décisions présentant un intérêt particulier tourne autour des plaintes de pratiques déloyales de travail. En 2006-2007, comme c'est indiqué plus haut, la Commission a eu l'occasion de traiter d'un certain nombre de ces plaintes. Dans le second domaine, on revient sur un thème présenté l'an dernier et ayant trait à l'approche des arbitres de griefs à l'égard de l'admission d'éléments de preuve obtenus par une surveillance vidéo.

D'autres décisions présentant un intérêt particulier rendues en 2006-2007 concernaient les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation envers les personnes handicapées, ainsi que la définition des représailles en vertu du *Code canadien du travail* et l'accréditation de l'unité de négociation représentant les avocats de la fonction publique fédérale.

Certaines décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs ont donné lieu à des demandes de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale.

Plaintes de pratiques déloyales de travail

Les trois décisions clés suivantes rendues en 2006-2007 se rapportaient à des dispositions relatives à des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées en vertu de l'ancienne loi et de la nouvelle loi. Chacune des décisions rendues par la Commission était essentiellement axée sur un aspect particulier des pratiques déloyales de travail.

Dans **Lamarche c. Marceau**, 2007 CRTFP 18, la Commission a été appelée à évaluer la preuve concernant l'allégation de l'agent négociateur en matière de sentiment antisyndical et à déterminer si c'était suffisant pour s'acquitter du fardeau de la preuve requise dans de tels cas.

Dans ce cas, le plaignant a d'abord déposé une plainte en vertu de l'ancienne loi en 2002. Il alléguait qu'il y avait eu une violation de la loi lorsque sa candidature en vue d'une nomination intérimaire avait été rejetée parce qu'il occupait un poste national auprès de son agent négociateur. Sa plainte a été entendue par l'ancienne CRTFP et a été rejetée en 2004.

Le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision, a obtenu gain de cause, et la Cour d'appel fédérale a ordonné la tenue d'une nouvelle

La véritable charge de travail de la Commission à un moment quelconque est un sous-ensemble du nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés – lequel sous-ensemble n'est pas toujours facile à quantifier avec certitude.

Enfin, certains dossiers sont soumis à la Commission lorsqu'une partie doit, pour protéger ses droits, se conformer à des délais prévus à une convention collective ou à une loi. Un certain nombre de ces cas sont subséquemment retirés, quand les parties elles-mêmes règlent l'affaire volontairement avant que la Commission intervienne.

Vu ces types de situations, la véritable charge de travail de la Commission à un moment quelconque est un sous-ensemble du nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés – lequel sous-ensemble n'est pas toujours facile à quantifier avec certitude.

Stratégies pour gérer la charge de travail de la Commission

Devant la hausse continue du volume des cas qui lui sont soumis, la Commission a introduit de nouveaux outils de gestion pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable. Lors du dépôt de nouveaux renvois et plaintes, ceux-ci sont passés au crible pour déterminer toutes tendances qui permettraient à la Commission de regrouper d'un point de vue administratif les affaires devant être entendues ensemble ou du moins pour en dégager un élément commun.

La Commission a par ailleurs pris des mesures en 2006-2007 pour faire face à une forte augmentation du nombre des demandes de dernière minute provenant de parties des deux côtés et visant le report d'audiences, que ce soit à cause de discussions tenues à la onzième heure en vue de parvenir à un règlement ou parce que, soudainement, des témoins n'étaient plus disponibles. Pour solutionner ce problème, la Commission a, en mai 2006, écrit aux parties pour les informer que ces demandes de report seraient dorénavant examinées de façon plus étroite.

La Commission encourage aussi les parties à proposer des cas de rechange pouvant être inscrits au rôle pour audition au lieu de cas qui ne peuvent aller de l'avant. Il est à noter que les cas sont actuellement mis au rôle pour audition en tenant compte du fait qu'un certain nombre se règleront, ce qui donne du temps aux commissaires/arbitres de griefs pour rédiger leurs décisions. Si la Commission changeait beaucoup le processus de mise au rôle, elle ne pourrait attribuer les cas de la même manière.

De plus, la Commission se sert davantage des nouvelles dispositions de la *Loi* qui prévoient des conférences préparatoires. Celles-ci se sont révélées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et suppriment parfois la nécessité de tenir une audience en personne. Les conférences préparatoires sont quand même un défi pour les parties, qui doivent ajuster leur disponibilité non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour ces conférences préalables. En guise d'audiences, la Commission tient également des téléconférences, par exemple

Depuis un certain nombre d'années, la Commission offre un arbitrage accéléré aux parties qui veulent gagner du temps et réaliser des économies de ressources. Certains griefs peuvent de la sorte être réglés sans recours à toute la procédure d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît.

Les parties consentent à ce que les décisions rendues dans l'arbitrage accéléré ne constituent pas des précédents et ne puissent être l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience et est suivie dans les cinq jours d'une décision écrite succincte.

En 2006-2007, l'Association des pilotes fédéraux du Canada a accepté de procéder par voie d'arbitrage accéléré avec le Conseil du Trésor, ce qui a porté à 17 le nombre total des agents négociateurs se prévalant de cette forme d'arbitrage.

En 2006-2007, on a, dans 21 cas déposés auprès de la Commission, demandé la procédure d'arbitrage accéléré. Les neuf audiences d'arbitrage accéléré tenues durant l'année ont donné lieu à des décisions touchant 20 cas.

La Commission reçoit en outre fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé.

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple, en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale);
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de mauvaise foi dans la représentation d'un employé;
- un employeur ou un agent négociateur est accusé de ne pas avoir négocié de bonne foi.

Les cas restants (30, soit 19 %) entrent dans la seconde catégorie, qui comprend les plaintes au sujet de mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Le nombre total des nouvelles plaintes reçues en 2006-2007 (55) est fort semblable à ce qu'il en a été l'année précédente (49). Cependant, le nombre des plaintes de pratiques déloyales de travail reçues est passé de 31 à 50 (soit une hausse de 61 %), alors que le nombre des plaintes de représailles déposées en vertu du *Code canadien du travail* est passé de 18 à 5 (ce qui représente une baisse de 72 %).

Demandes

Neuf pour cent (561) des dossiers actifs de la Commission en 2006-2007 se rapportaient à des demandes visant des accréditations, ainsi que la détermination de postes de direction et de confiance, la désignation de postes représentant des services essentiels, le réexamen de précédentes décisions de la Commission et des prorogations de délai.

Il y a eu un accroissement notable des demandes de prolongation d'un délai pour déposer un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Le nombre de ces demandes a augmenté de 224 % par rapport au précédent exercice (passant de 33 à 107). De telles demandes ne peuvent être entendues et tranchées que par le président ou un vice-président délégué par le président.

Au-delà des chiffres

Rapporter le nombre des cas dont la Commission est saisie en dit beaucoup sur le travail de cette dernière. Il est toutefois important d'interpréter ces chiffres avec circonspection, notamment lorsqu'il s'agit de la charge de travail de la Commission consistant en griefs. Il y a un certain nombre de facteurs à cause desquels la charge de travail de la Commission semble plus grosse qu'elle ne l'est en réalité.

En vertu de l'ancienne loi, il n'y avait pas de dispositions officielles pour les griefs collectifs comme il en existe maintenant sous le régime de la nouvelle loi. Les employés partageant une préoccupation pouvaient présenter en même temps de nombreux renvois distincts à l'arbitrage portant sur la même question.

À l'occasion, des agents négociateurs ont également utilisé cette approche dans le cadre d'une campagne de négociation collective de manière à faire pression pour obtenir des solutions à des problèmes communs à leurs membres. Il est arrivé que ces campagnes donnent lieu à un volume important de griefs semblables présentés sur une très brève période, par exemple plusieurs centaines de griefs similaires en une seule semaine.

Dans la pratique, la Commission réunit normalement ces griefs aux fins de l'arbitrage. Ou bien une décision d'arbitrage dans un cas représentatif pourrait être utilisée par les parties pour résoudre d'autres renvois ayant trait à la même question. Ou encore, des groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la Commission une fois la question réglée dans un autre cadre.

La Commission reçoit en outre fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations où c'est possible, des médiateurs et des arbitres de griefs de la Commission règlent ces dossiers ensemble dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent des problèmes connexes quant au lieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

La Commission offre des services de médiation aux parties en cause dans tous les griefs.

Griefs

Des griefs sont renvoyés à la Commission principalement par suite de « conflits sur des droits » qui surgissent à cause de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales ou qui résultent de mesures disciplinaires majeures comportant une sanction pécuniaire, comme dans le cas d'une suspension et d'un licenciement.

Si un fonctionnaire présente un grief dans un ministère ou organisme et que ce grief arrive à la fin de la procédure interne de règlement sans avoir été réglé à la satisfaction de la personne, celle-ci peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la Commission si la question entre dans les catégories énumérées dans la nouvelle *LRTFP*.

La Commission offre des services de médiation aux parties en cause dans tous les griefs. Quoique le recours à la médiation soit volontaire, dans bien des cas les parties acceptent de poursuivre dans la voie de la médiation, ce qui peut mener à un règlement avant qu'un cas soit l'objet d'une audience. Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

En 2006-2007, le nombre de dossiers actifs d'arbitrage de griefs a été de 5 211. C'était une augmentation de 4 % comparativement à 2005-2006, de 22 % comparativement à 2004-2005 et de 68 % comparativement à 2003-2004.

Bien que le nombre de nouveaux griefs reçus par la Commission ait diminué depuis 2004-2005, un arriéré de travail s'est créé parce que le nombre des cas reportés chaque année a continué d'augmenter, jusqu'au présent exercice. Par exemple, en 2005-2006, le nombre des cas reportés à l'exercice suivant s'est accru de 11 % par rapport à 2004-2005 et de 73 % par rapport à 2003-2004. Toutefois, à la fin de 2006-2007, seulement 2 992 dossiers actifs de grief ont été reportés à 2007-2008, ce qui représente une baisse de 24 % comparativement à l'année précédente. La principale raison en a été le retrait susmentionné, par un agent négociateur, de 860 cas de grief.

En 2006-2007, les 1 251 nouveaux griefs se répartissaient comme suit : 1 224 griefs individuels, 12 griefs collectifs et 15 griefs de principe. Cinquante-trois de ces griefs étaient des cas de licenciement.

La Commission a fermé 2 219 dossiers de grief en 2006-2007, soit 43 % de l'ensemble des griefs. La grande majorité de ces cas ont été réglés ou retirés par les parties en cause. La Commission a par ailleurs rendu 94 décisions d'arbitrage, dont certaines s'appliquaient à plus d'un cas.

Lorsque, le 1er avril 2005, la nouvelle *LRTFP* a été édictée, les employés pouvaient encore renvoyer des griefs à l'arbitrage en vertu de l'ancienne loi si les événements contestés s'étaient produits avant cette date ou si le grief avait été présenté mais n'avait pas été définitivement réglé avant cette date.

En 2005-2006, 209 griefs (14 % des griefs) renvoyés à la Commission avaient été déposés en vertu de la nouvelle loi, alors que 1 230 griefs (86 % des griefs) avaient été déposés en vertu de l'ancienne loi.

En 2006-2007, la proportion a été pratiquement inversée; 926 nouveaux griefs (74 %) ont été déposés en vertu de la nouvelle loi, tandis que 325 (26 %) ont été déposés en vertu de l'ancienne loi. Bien que le nombre des griefs renvoyés en vertu de l'ancienne loi diminue, il représentait le quart de l'ensemble des griefs soumis à la Commission en 2006-2007.

Plaintes

Trois pour cent de la charge de travail active de la Commission en 2006-2007 concernaient des plaintes (156). La Commission entend deux types de plaintes – les plaintes de pratiques déloyales de travail selon la nouvelle loi et les plaintes liées à des représailles selon le *Code canadien du travail*.

La majeure partie des dossiers actifs (126, soit 81 %) entre dans la première catégorie, qui comprend certains types de plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs, ce qui inclut les plaintes dans lesquelles :

Le nombre total de cas soumis à la Commission – nouveaux ou reportés d'exercices précédents – continue d'augmenter.

Règlement de cas au moyen d'audiences et par voie de décisions

Les cas soumis à la Commission ne se prêtent pas tous à un règlement volontaire par la médiation, et les efforts de médiation ne sont pas toujours couronnés de succès. Dans ces cas-là, la Commission passe alors à des procédures plus formelles consistant à tenir des audiences et à rendre des décisions pour aider les parties. Il y a notamment les procédures d'arbitrage de griefs, les audiences sur les plaintes et les renvois, par le président, aux conseils d'arbitrage et aux commissions de l'intérêt public. Selon la procédure, le résultat prend la forme d'une décision exécutoire qui tranche le différend ou, en ce qui a trait aux commissions de l'intérêt public, d'une décision offrant une orientation quant à la manière dont un problème pourrait être résolu par les parties. Les conférences préparatoires contribuent aussi au règlement des cas.

Chaque année, le nombre de cas donnant lieu à des décisions officielles représente un pourcentage relativement faible du nombre total des procédures engagées devant la Commission. Ces décisions, néanmoins, sont souvent considérées par les parties et le public comme étant le « produit » le plus tangible de la Commission.

Certaines décisions établissent une jurisprudence importante pour guider ultérieurement les parties. Certaines ont permis de résoudre des conflits ayant beaucoup attiré l'attention du public. Ces décisions officielles sont sans aucun doute un élément crucial du rôle de la Commission, mais elles constituent toujours une façon de compléter et non de remplacer les efforts de la Commission pour assister les parties d'autres manières.

La charge de travail de la Commission en 2006-2007

Le nombre total de cas soumis à la Commission – nouveaux ou reportés d'exercices précédents – continue d'augmenter. En 2006-2007, le nombre de dossiers ouverts s'est élevé à 5 928. Ce nombre représente une augmentation de 4 % par rapport à 2005-2006, de 35 % par rapport à 2004-2005 et de 48 % par rapport à 2003-2004.

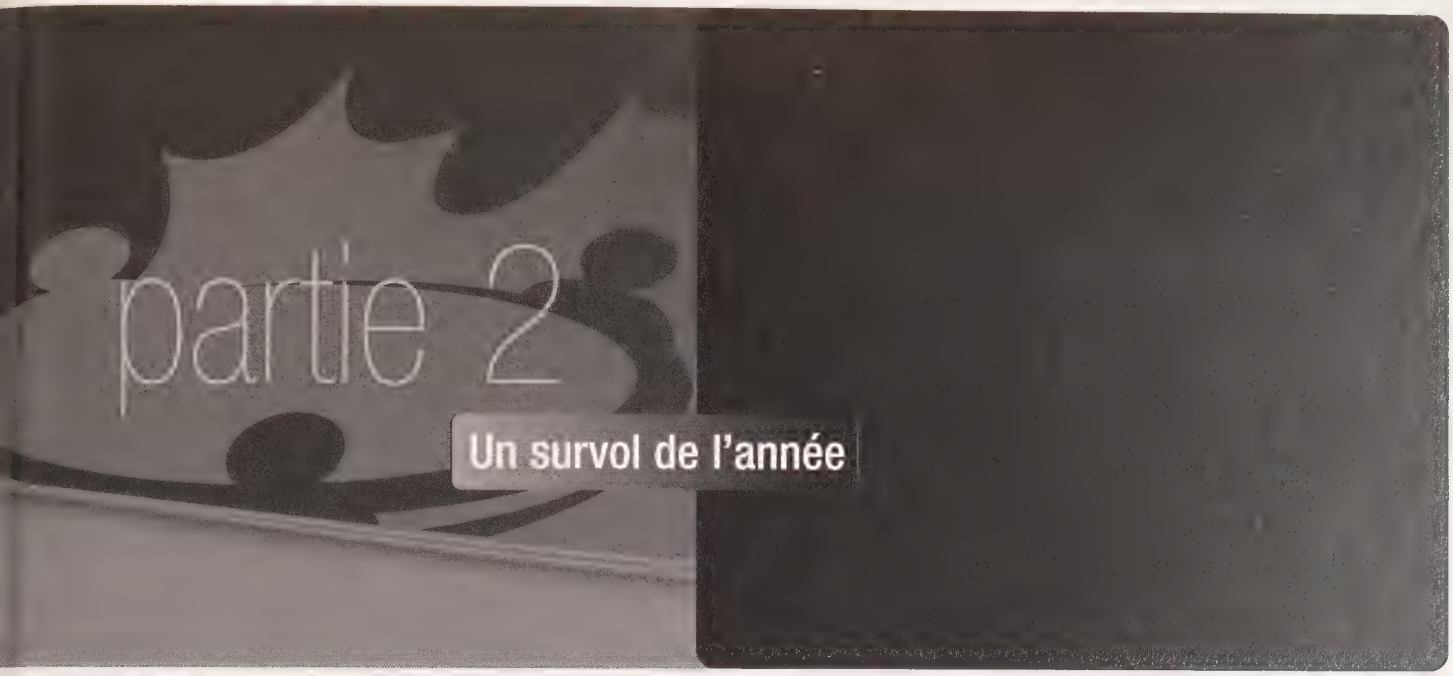
Les griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs constituent le plus gros de la charge de travail de la Commission. En 2006-2007, 5 211 griefs ont constitué 88 % du nombre total de cas soumis à la Commission – comparativement à 83 % en 2005-2006. Les 717 cas restants (12 %) consistaient en plaintes et en demandes. Il s'agit d'affaires qui sont entendues et tranchées par la Commission ou par un commissaire de celle-ci.

En 2006-2007, une proportion de 29 % de l'ensemble de la charge de travail active de la Commission (1 693 cas) se composait de nouveaux dossiers reçus en 2006-2007; la proportion restante de 71 % (4 235 cas) représentait des cas reportés d'exercices précédents.

La Commission a fermé 2 636 dossiers en 2006-2007 (44 % de l'ensemble de sa charge de travail active), soit beaucoup plus qu'en 2005-2006, exercice lors duquel elle a fermé 1 447 dossiers. C'est principalement attribuable au retrait, par un agent négociateur, de 860 griefs d'un seul coup après qu'une question particulière eut été réglée durant la négociation collective. Outre ce retrait massif en une seule fois, la Commission a réussi à fermer 329 dossiers de plus qu'au cours du précédent exercice. Ainsi, 22 % de dossiers de moins qu'en 2005-2006 ont dû être reportés à l'exercice suivant (3 292 comparativement à 4 235).

En 2006-2007, le nombre total de l'ensemble des nouveaux cas reçus par la Commission a en fait diminué légèrement – de 2 %. La répartition de ces nouveaux cas par type a changé sensiblement. Le nombre de nouveaux griefs a baissé de 13 % (passant de 1 439 à 1 251) et le nombre de demandes reçues a augmenté de 56 % (passant de 248 à 387). Cette augmentation s'explique surtout par une hausse des demandes de détermination de postes de direction et de confiance et une hausse des demandes de prorogation du délai pour déposer des griefs ou des renvois à l'arbitrage.

Le tableau 1 de l'annexe 2 présente des statistiques plus détaillées sur la charge de travail de la Commission en 2006-2007.



partie 2

Un survol de l'année

L'aide de la Commission aux parties commence par des interventions précoces qui visent à régler les différends avant que ne deviennent nécessaires des procédures plus officielles.

Vue d'ensemble du travail de la Commission

En 2006-2007, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) s'est totalement insérée, sur le plan opérationnel, dans le cadre de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*).

Interventions rapides pour résoudre les problèmes

L'aide de la Commission aux parties commence par des interventions précoces qui visent à régler les différends avant que ne deviennent nécessaires des procédures plus officielles. Si les parties sont d'accord, la Commission fournit des services de médiation préventive et offre un soutien pour fins de consultation, lorsque les parties à un conflit peuvent collaborer pour cerner les difficultés et résoudre les problèmes. La Commission mène en outre un programme de formation en médiation pour aider les représentants de l'employeur et de l'employé à acquérir les outils pour pouvoir traiter les problèmes locaux au fur et à mesure qu'ils se posent en milieu de travail.

Les nouveaux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission visent également à aider les parties à prévenir les conflits, en fournissant une information impartiale nécessaire au soutien de leurs discussions dans la négociation collective.

Règlement volontaire des cas par la médiation

Lorsque la Commission est saisie d'un renvoi à l'arbitrage de griefs, d'une plainte ou d'une demande d'un autre ordre, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. Les médiateurs de la Commission et les commissaires agissant comme médiateurs ont par le passé largement réussi à aider les parties à trouver des solutions à leurs problèmes sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences officielles et de rendre des décisions. Les efforts de médiation de la Commission peuvent aussi continuer une fois que des procédures plus formelles ont été engagées, les commissaires étant prêts à fournir une aide renouvelée à l'égard de la médiation lorsque les parties en conviennent.

La médiation est aussi le mot d'ordre pour ce qui est des différends en matière de négociation collective qui sont soumis à la Commission. En aidant les parties à conclure des ententes volontairement sur les questions de services essentiels et sur leurs désaccords à la table de négociation, la Commission vise à minimaliser le nombre de cas où une procédure officielle de règlement des conflits est nécessaire pour que soient menées à bien les négociations de convention collective.

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte.

Le directeur général et avocat général de la Commission assiste le président dans l'exercice de ses fonctions et, sous réserve de ses instructions, dirige et supervise au jour le jour les activités de l'organisation, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel.

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique annuel qui prend en compte les priorités opérationnelles, les ressources, les principaux risques pour l'organisation et les attentes des principaux intervenants, de même qu'une structure de gestion des ressources et des résultats à l'appui d'activités de programme bien définies et à long terme, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et un plan de vérification interne basé sur le risque. L'organisation met régulièrement à jour ces plans, surveille ses progrès quant à la réalisation des objectifs énoncés dans ces plans et fait rapport à ce sujet. Des documents clés sont disponibles sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

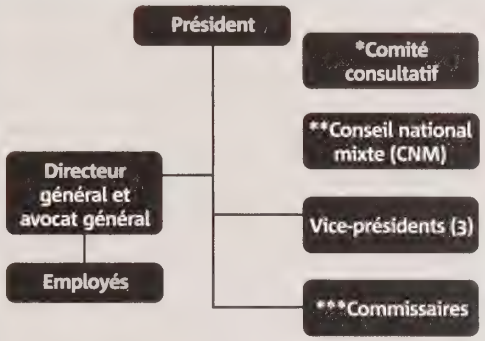
Autres responsabilités de la Commission

Comme la nouvelle *LRTFP* l'exige, la Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM existe pour faciliter la consultation et le travail d'élaboration conjointe concernant les politiques et les modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à une négociation unité par unité. La Commission abrite le CNM mais ne joue pas de rôle direct dans le fonctionnement de cet organisme.

La Commission administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, qui est la loi régissant les relations de travail au Parlement. En vertu d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Des rapports annuels distincts sont établis relativement à toutes ces lois et figurent sur le site Web de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En 2006-2007, la Commission a engagé des dépenses de 10,4 millions de dollars et comptait 85 postes équivalents temps plein.



* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Il incombe aux commissaires d'administrer la nouvelle *LRTFP* en tenant des audiences d'un océan à l'autre et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau, sans limitation quant au nombre de fois.

La Commission comprend le président, jusqu'à trois vice-présidents et d'autres commissaires, à temps plein et à temps partiel, selon les besoins. Le président, les vice-présidents ainsi que les commissaires à temps plein se réunissent mensuellement pour discuter de questions d'intérêt général pour les activités de la Commission et pour déterminer des questions de principe.

Yvon Tarte a été le premier président de la nouvelle Commission. Il a pris sa retraite en mai 2006, après avoir pendant 14 ans servi la Commission et sa prédécesseure, l'ancienne CRTFP. Les vice-présidents de la Commission Sylvie Matteau et Ian R. Mackenzie, respectivement, ont agi comme présidents intérimaires jusqu'au 2 janvier 2007, c'est-à-dire jusqu'à ce que soit nommé le nouveau président, Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Michele A. Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission au 1er janvier 2007. Ian R. Mackenzie et Georges Nadeau demeurent en poste comme vice-présidents de la Commission. En 2006-2007, Jean-Pierre Tessier a terminé son mandat de commissaire, et Sylvie Matteau a terminé son mandat de vice-présidente.

Les biographies des commissaires à temps plein figurent à l'annexe 3, qui fait également état du nom des commissaires à temps partiel et de leur mandat.

Gestion de la Commission

Dans la structure de gouvernance de la Commission, le président de cette dernière en est le premier dirigeant et a la responsabilité globale de gérer la Commission. Chaque vice-président s'est vu déléguer la responsabilité fonctionnelle de l'une des trois composantes du mandat de la Commission - arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.

En 2006-2007, la Commission a engagé des dépenses de 10,4 millions de dollars et comptait 85 postes équivalents temps plein.

Le Comité exécutif est chargé de gérer les ressources affectées à la Commission et de fournir des services d'orientation stratégique et de surveillance à la gestion de la Commission. Ce comité comprend le président, les trois vice-présidents et le directeur général et avocat général de la Commission, ainsi que les directeurs des services suivants : Opérations du greffe et politiques, Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Services généraux et Services financiers.

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La Commission mène des analyses et des recherches en matière de rémunération pour un travail comparable sur des marchés du travail hors de la fonction publique fédérale. Cette information est communiquée aux parties prenant part à la négociation collective et est également disponible pour d'autres organisations et individus des secteurs public et privé.

Nos clients

Dans l'exercice des activités ayant trait à son mandat à trois volets, la Commission aide les employés, les employeurs et les agents négociateurs et facilite des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique du Canada.

Environ 230 000 fonctionnaires fédéraux appartiennent à des unités de négociation couvertes par la nouvelle *LRTFP*. Ces fonctionnaires travaillent pour 24 employeurs de la fonction publique du Canada. Le Conseil du Trésor, employeur dans l'administration publique centrale, est de loin le plus important d'entre eux : il emploie 163 821 personnes œuvrant dans des ministères et organismes fédéraux. Le reste des fonctionnaires, dont le nombre est de 66 255, travaillent pour l'un des 23 autres employeurs. (Une liste de ces employeurs figure au tableau 1 de l'annexe 1.)

Au 30 mars 2007, 22 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 86 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité pour 32 % de ces unités de négociation, englobant 66 % des employés syndiqués. Par ailleurs, 20 % des employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, et les 14 % d'employés syndiqués restants sont représentés par d'autres agents négociateurs. La majorité des autres agents négociateurs represente chacun une unité de négociation, et le nombre de membres va de 10 à 10 000.

Le tableau 1 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires dans un poste non exclu, par employeur et par agent négociateur.

Les clients de la Commission comprennent aussi des employés ne faisant pas partie d'unités de négociation. Par exemple, des personnes occupant des postes de direction et de confiance exclus des unités de négociation sont en droit de renvoyer à l'arbitrage de griefs certains types de griefs.

Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage de griefs ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Les employeurs et les agents négociateurs (pour leurs membres) peuvent tous avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la Commission. À l'occasion, la Commission offre en outre des services de médiation à des employés non représentés qui sont mêlés à des différends.

Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement, par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné est actuellement la ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la nouvelle *LRTFP*, de déposer le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents requis en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre désigné assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.

Plaintes

- pratiques déloyales de travail;
- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Demandes

- accréditation et annulation d'accréditation;
- détermination des droits du successeur;
- détermination des postes de direction ou de confiance;
- détermination d'ententes sur les services essentiels;
- réexamen de précédentes décisions de la Commission;
- demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage de griefs.

Services de médiation

Les médiateurs dont les services sont fournis par la Commission aident les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, dans un effort pour réduire le plus possible la nécessité de tenir des audiences officielles.

Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.

Nos services

Services d'arbitrage de griefs

- Administrer un registre des demandes, plaintes et griefs (individuels, collectifs et de principe)
- Tenir des audiences d'arbitrage de griefs et de règlement de plaintes partout au Canada
- Rendre des décisions

Services de médiation

- Offrir des services de médiation de cas grâce auxquels les parties règlent griefs et plaintes sans recourir à des audiences formelles
- Offrir des services de conciliation et d'arbitrage qui aident les parties à régler des différends découlant de la négociation et de l'application de conventions collectives
- Recevoir des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, d'exclusion et de détermination de services essentiels, etc., et faire enquête à ce sujet
- Fournir de la formation sur des méthodes de substitution de règlement des différends

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

- Compiler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération

Notre activité

Ce que nous voulons réaliser

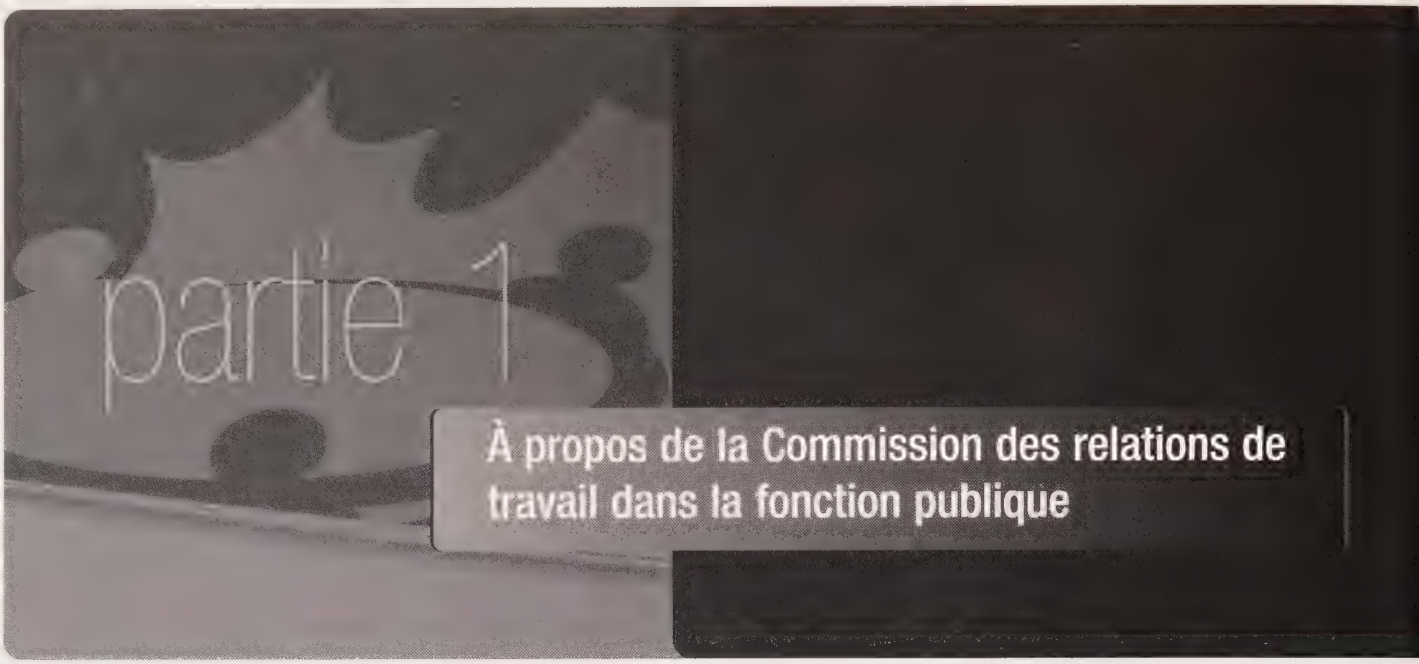
- Le règlement équitable et rapide des cas
- Un ensemble sûr de précédents et de jurisprudence qui fondera le règlement de cas à l'avenir

- Une collaboration accrue entre les employés et la direction
- Un intérêt accru des parties pour la médiation et un engagement resserré envers elle

- Appuyer la négociation collective et la détermination de la rémunération en offrant des données précises et exhaustives sur la rémunération

Comment nous servons les fonctionnaires fédéraux et les Canadiennes et les Canadiens

Notre activité contribue à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique, ce qui favorise des lieux de travail sains et productifs au profit des fonctionnaires. En réduisant le risque de conflits de travail, nous améliorons les capacités de la fonction publique de bien servir les Canadiennes et les Canadiens et de bien protéger l'intérêt public.



partie 1

À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

La Commission est unique en son genre en ceci qu'elle est un des rares organismes de ce type au Canada qui combine des fonctions aussi bien dans le domaine de l'arbitrage de griefs que dans celui des relations de travail.

Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*) d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. La Commission est unique en son genre en ceci qu'elle est un des rares organismes de ce type au Canada qui combine des fonctions aussi bien dans le domaine de l'arbitrage de griefs que dans celui des relations de travail.

La Commission favorise des relations de travail harmonieuses et une bonne gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale en assurant l'arbitrage de griefs et de plaintes de même que la médiation de différends, en appuyant la négociation collective et en effectuant des analyses et des recherches en matière de rémunération. Ces services profitent à la population du Canada du fait qu'ils contribuent à créer un milieu de travail productif et efficace où l'on applique les programmes gouvernementaux dans l'intérêt du public.

La Commission a vu le jour le 1er avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne CRTFP), dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

Bien que la nouvelle loi ait eu pour effet d'établir une nouvelle commission dotée d'un nouveau mandat, la Commission continue en fait de fournir bon nombre des mêmes services que l'ancienne CRTFP et prend appui sur les réalisations de cette dernière et sur le solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

Notre mandat à trois volets

Services d'arbitrage de griefs

La Commission et les arbitres de griefs entendent et tranchent les griefs, les plaintes et les questions de relations de travail dont ils sont saisis en vertu de la nouvelle *LRTFP*. Il s'agit de cas très variés dont voici des exemples :

Griefs (individuels, collectifs ou de principe)

- interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- rétrogradation ou licenciement pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutation sans le consentement de l'employé.

Table des matières

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 2006-2007 iii

MESSAGE DU PRÉSIDENT v

PARTIE 1: À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2
Aperçu 2
Notre mandat à trois volets 2
Nos clients 4
Notre organisation 4
Les commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 5
Gestion de la Commission 5
Autres responsabilités de la Commission 6

PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE 7
Vue d'ensemble du travail de la Commission 7
Les services d'arbitrage de griefs 12
Les services de médiation 20
Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération 22

ANNEXE 1 27
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 27
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 31

ANNEXE 2 32
Tableau 1 : Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 32
Tableau 2 : Cas soumis aux Services de médiation 33
Tableau 3 : Cas de négociation collective 33

ANNEXE 3 34
Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique 34
Commissaires à temps plein 34
Commissaires à temps partiel 40

Comme nouveau président de la Commission, je suis préoccupé par le temps, l'énergie et les ressources humaines qui ont été consacrés au cours des dernières années à soumettre des demandes répétées de fonds essentiels pour l'accomplissement de notre travail, étant donné que la nécessité et la distribution de ces fonds ne sont pas en question. Nous espérons que ce problème sera résolu cette année par l'incorporation de ces sommes supplémentaires dans le financement de base de la Commission, de manière que ces sommes soient permanentes.

Je me réjouis à la pensée de diriger la Commission dans la réalisation de son ambitieux programme en 2007-2008. Toutes les personnes qui travaillent pour la Commission sont fermement déterminées à continuer de fournir un effort soutenu et de promouvoir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, dans l'intérêt de l'ensemble de la population canadienne.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

Message du président

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) pour 2006-2007.

En tant que nouveau président de la Commission, je m'estime très privilégié d'avoir la chance de diriger une organisation ayant à son actif un bilan de réalisations aussi fort dans l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Grâce aux efforts conjoints des actuels et anciens commissaires, cadres et membres du personnel, la Commission est largement reconnue comme organisme hautement crédible et nécessaire.

En avril 2005, le mandat de la Commission comme tribunal quasi judiciaire indépendant a été élargi avec l'édiction de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*). En vertu de cette loi, la Commission est chargée d'établir les paramètres d'une représentation juste et équitable des employés, d'assurer un soutien crucial au processus de négociation collective, ce qui inclut la responsabilité de déterminer les services essentiels, de statuer sur des griefs et sur des plaintes et d'offrir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Dans le cadre de son nouveau mandat, la Commission établit des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération qui viendront appuyer le processus de négociation collective.

La Commission s'emploie à agir de manière transparente et impartiale, en conformité avec le droit, l'équité procédurale et les règles de justice naturelle, car elle règle des dossiers qui ont une incidence profonde sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. La Commission s'applique à poursuivre les consultations avec les syndicats et les employeurs pour faciliter et améliorer ses processus et pour informer ses clients et le public au sujet de son rôle, de sa jurisprudence et des services qu'elle offre.

Ces dernières années, la Commission a consacré beaucoup d'énergie à gérer le passage de ses activités de l'ancienne législation au nouveau régime. Au cours de la prochaine année, elle poursuivra ses efforts pour régler la question de l'arriéré des cas, d'établir solidement sa fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération et de produire des données sur la rémunération et d'améliorer son cadre de gestion et son infrastructure. L'accent mis sur ces priorités l'aidera à maintenir l'efficacité et l'efficience de ses services et de ses systèmes opérationnels aux fins de l'exécution de son mandat.

Ce qui est fondamental pour l'exécution efficace et efficiente du mandat de la Commission, c'est une base de ressources suffisante et stable. Avec 85 employés et avec des dépenses de 10,4 millions de dollars, la Commission a la tâche de fournir des services selon son mandat législatif à une clientèle incluant environ 230 000 employés, 24 employeurs et 86 unités de négociation. Bien que la Commission se soit vu confier des responsabilités supplémentaires en vertu de la nouvelle *LRTFP* en 2005, elle n'a pas reçu d'engagement permanent de ressources financières accrues pour s'acquitter de ces responsabilités.

Commission des relations de travail dans la fonction publique

2006-2007

Président :	Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
Vice-présidents :	Ian R. Mackenzie Sylvie Matteau (mandat terminé le 1er septembre 2006) Georges Nadeau Michele A. Pineau (nommée le 1er janvier 2007)
Commissaires à temps plein :	Dan Butler Barry Done Léo-Paul Guindon Dan R. Quigley Jean-Pierre Tessier (mandat terminé le 28 février 2007)
Commissaires à temps partiel :	Bruce Archibald, c.r. Ruth Elizabeth Bilson, c.r. Mary Ellen Cummings Joan Gordon Thomas Kuttner, c.r. Paul E. Love Kenneth E. Norman John J. Steeves Denise T. Wilson

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur général de la Commission et avocat général :	Pierre Hamel
Directeur, Services de règlement des conflits :	Guy Baron
Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :	Guy Lalonde
Directrice, Opérations du greffe et politiques :	Susan Mailer
Directrice, Services généraux :	Denise Benoit
Directeur, Services financiers :	Robert Sabourin

L'honorable Josée Verner, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa, K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2006 au 31 mars 2007, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'hommage de mon profond respect.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
Président

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
N° de cat. SR1-2007

ISBN 978-0-662-69909-5

Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission à www.pslrb-crtfp.gc.ca

Commission des
relations de travail dans
la fonction publique



Rapport annuel
2006-2007

CA1
CS25
-A57

Government
Publications

Public Service Labour Relations Board

Annual Report
2007–2008

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2008
Cat. No. SR1-2008
ISBN 978-0-662-05848-9
This publication is also available on the PSLRB's website at
www.pslrb-crtfp.gc.ca

Government
Publications

LIBRARY
APR 21 2009
University of Toronto

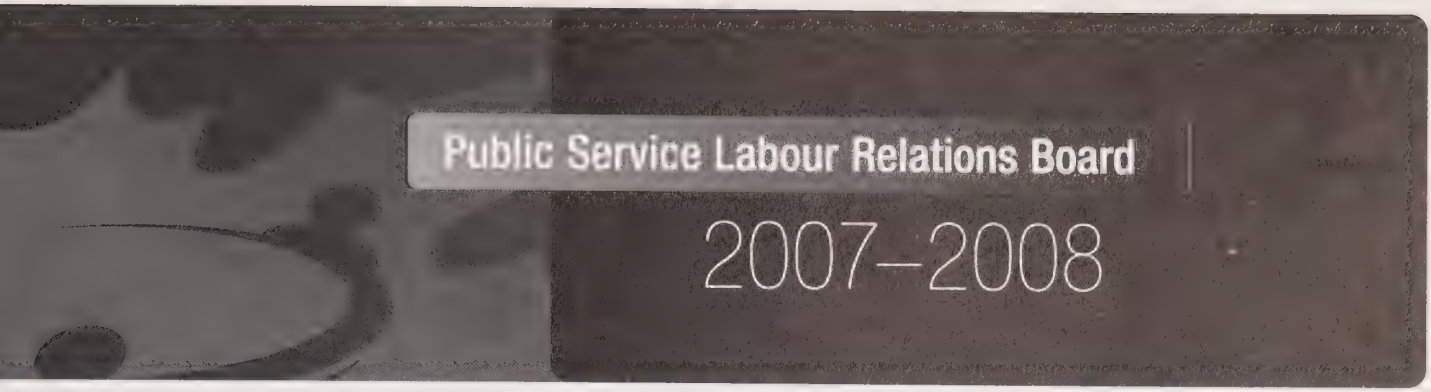
The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2007 to March 31, 2008, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
CHAIRPERSON



Chairperson:	Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
Vice-Chairpersons:	Marie-Josée Bédard Ian R. Mackenzie Georges Nadeau Michele A. Pineau
Full-time Members:	Roger Beaulieu Dan Butler Barry Done Léo-Paul Guindon John A. Mooney Dan R. Quigley Renaud Paquet
Part-time Members:	Christopher James Albertyn Bruce Archibald, Q.C. Ruth Elizabeth Bilson, Q.C. George P.L. Filliter Joan M. Gordon Deborah M. Howes Margaret E. Hughes Thomas Kuttner, Q.C. Allen Ponak John J. Steeves

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE PSLRB

Executive Director and General Counsel:	Pierre Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	Guy Baron
Director, Compensation Analysis and Research Services:	Guy Lalonde
Director, Registry Operations and Policy:	Susan Mailer
Director, Corporate Services:	Denise Benoit and Céline Laporte (Acting Director as of January 2008)
Director, Financial Services:	Robert Sabourin

Message from the Chairperson

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2007-2008.

The PSLRB administers the legislative framework within which labour relations are conducted in the federal public service. Our clients are the more than 50 employers and bargaining agents covered by the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*. By striving to provide flexible and multi-faceted services to help them achieve harmonious labour relations, we ultimately benefit public service employees and the Canadians they serve.

In 2007-2008, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and set out a new strategic plan to guide the organization over the next few years. We remain committed to neutrality, impartiality and fairness in all our proceedings as well as to providing timely services and functions in a manner that is responsive, proactive and consultative. Our goal is to assist in the resolution of workplace differences and to provide tools, training and information that support labour relations processes. Finally, we seek to offer our own employees and Board members a fulfilling and challenging workplace — one that emphasizes continuous learning, strong teamwork and sound management.

To see how well we are doing, every three years we conduct a survey to gauge the extent to which our clients are satisfied with our services. We use this information to identify areas for improvement and to adjust our internal processes.

I am very proud of the results of the most recent Client Satisfaction Survey conducted in 2007. At 83%, the response rate was very high and, in general, client respondents indicated positive levels of satisfaction with all our services. This gratifying assessment is a direct result of the hard work and dedication of our Board members, managers and employees. I pay tribute to them all. There are a few areas, of course, where client satisfaction is not as high, such as the timeliness of some of our processes, and we are committed to intensifying our efforts to address these concerns in the future.

This report highlights the great success we have met with using mediation to reduce the number of cases that go to formal adjudication. In the period under review, we strengthened our efforts to promote our mediation services, recognizing that mediation is a very effective use of resources in the pursuit of harmonious labour relations. A single mediation can often resolve numerous similar cases. In 2007-2008, we were able to provide mediation services that affected a total of 899 grievance and complaint cases. Parties were able to settle or withdraw 807 of those cases before they went to a hearing, resulting in an 89% success rate. Going forward, the PSLRB will build on its strong reputation for mediation by exploring additional ways to promote our services.

Dealing expeditiously with a large and increasingly complex caseload will remain an ongoing challenge for the PSLRB. To this end, we will continue to engage our clients in exploring such approaches as expedited adjudication and more proactive case management and scheduling practices. These will help us deliver adjudication services in as timely and efficient a manner as possible for the benefit of all parties.

On December 17, 2007, I appeared before the House of Commons Standing Committee on Government Operations and Estimates to support our request for supplementary funding for 2007-2008. I shared with committee members my concern that the PSLRB lacks the permanent stable funding base required to fulfill our responsibilities under the *PSLRA*. The new law has given us an expanded role, particularly in compensation analysis and research, yet we have still not received the resources we need on a consistent basis to fully deliver on our obligations. I remain hopeful that efforts in 2008-2009 will yield a funding solution that supports full implementation of the *PSLRA* in the years ahead.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson
Public Service Labour Relations Board

Table of Contents

Public Service Labour Relations Board iii

Message from the Chairperson v

Part One: About the Public Service Labour Relations Board 2
Overview 2
Mandate in Brief 2
Our Clients 3
Our Organization 4
Members of the Board 4
Funding 5
Management 5
Other Responsibilities 6

Part Two: The Year in Review 7
Caseload Overview 7
Grievances 7
Complaints 9
Applications 9
Issues, Challenges and Innovations 10
Compensation Studies 11
2007 Client Satisfaction Survey 12
Adjudication Services 12
Mediation Services 14
Compensation Analysis and Research Services 16

More Information on the Public Service Labour Relations Board 18

Appendix 1 19
Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 19
Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 23

Appendix 2: Members of the Public Service Labour Relations Board 24

Appendix 3: Cases Before the Public Service Labour Relations Board 32

Appendix 4: Notable Public Service Labour Relations Board Decisions 33

Appendix 5 41
Table 1: Collective Bargaining Cases 41
Table 2: Mediation Services Cases 41



part one

About the Public Service Labour Relations Board

The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public service employees and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

Overview

The Public Service Labour Relations Board (the PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

In accordance with its mandate under the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*, which was enacted on April 1, 2005, the PSLRB provides three main services: adjudication; mediation and compensation analysis and research.

The PSLRB replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had existed since 1967 when collective bargaining was first introduced into the federal public service. With the *PSLRA* came an expanded role and services, particularly in compensation research. At the same time, the PSLRB also continued to provide many of the same services as its predecessor and to build upon its solid body of jurisprudence.

The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public service employees and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

Mandate in Brief

Board members render decisions on complaints and labour relations matters and act as adjudicators to decide grievances brought before them under the *PSLRA*.

Adjudication services fall into three main areas:

Grievances (individual, group or policy)

- interpretation of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- demotion or termination for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployment without an employee's consent.

Complaints

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code*.

Applications

- certification and revocation of certification;
- determination of successor rights;
- determination of managerial or confidential positions;
- determination of essential services agreements;
- review of prior Board decisions; and

- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

Mediation services

Mediators provided by the PSLRB impartially assist parties in reaching collective agreements, managing their relations under collective agreements, and resolving complaints and grievances, which minimizes the need for formal hearings.

Compensation analysis and research services

The PSLRB is a neutral and impartial source of compensation information obtained through comparability studies that can be used by parties engaged in the collective bargaining process in the federal public service, as well as by other public and private organizations and individuals.

Our Clients

In carrying out the activities in its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations.

The *PSLRA* covers some 233,000 federal public service employees and applies to departments named in Schedule I of the *Financial Administration Act*, the other portions of the public administration named in Schedule IV, and the separate agencies named in Schedule V.

The Treasury Board, which is the largest of the employers, employs some 170,000 public service employees in federal government departments and agencies. Some 63,000 public service employees work for one of the other employers, which range

The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.

Our services

Adjudication services

- Administer a registry of applications, complaints and grievances (individual, group and policy)
- Hold grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada
- Render decisions

Mediation services

What we do

- Offer case mediation services that help parties resolve grievances and complaints without resorting to formal hearings
- Offer conciliation and arbitration services that help parties resolve disputes related to the negotiation and implementation of collective agreements
- Receive and investigate requests for certifications, revocations, exclusions and essential services, etc.
- Provide training in alternative dispute resolution

Compensation analysis and research services

- Compile, analyze and disseminate compensation information

What we seek to achieve

- Fair and timely resolution of cases
- Solid body of precedents and case law that can be used to help resolve future cases

- Increased collaboration between labour and management
- Increased interest in and commitment to mediation on the part of all parties

- Support collective bargaining and compensation determination by providing accurate and comprehensive compensation data

How we benefit federal public servants and Canadians

Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants. By reducing the potential for labour unrest, we improve the ability of the public service to serve Canadians and protect the public interest.

As a quasi-judicial statutory tribunal, the PSLRB is independent of the government of the day.

from large organizations such as the Canada Revenue Agency to small organizations such as the National Capital Commission. For a list of these employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 30, 2008, 21 bargaining agents were certified to represent 84 bargaining units in the federal public service. Fifty-eight percent of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada as their certified bargaining agent, a further 27% are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remaining 15% are represented by other bargaining agents.

Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by employer and bargaining agent.

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions are entitled to refer certain types of grievances to adjudication.

Any of these employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies, and the departments and agencies themselves. All of the employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the PSLRB's compensation analysis and research services. The PSLRB also offers mediation services to non-represented employees involved in disputes.

Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the PSLRB is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Official Languages.

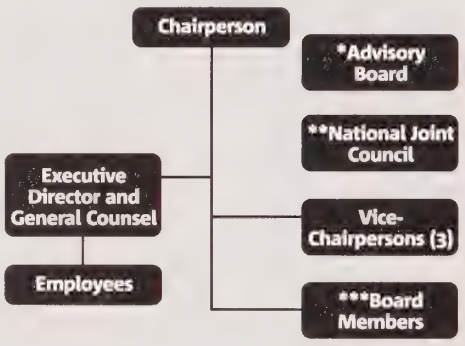
The designated minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the PSLRB's Annual Report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The minister is also the line of communication with the Governor in Council for the purposes of making appointments to the Board.

Members of the Board

The Board is made up of the Chairperson, up to three Vice-Chairpersons and additional full- and part-time members as required. The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings throughout Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years and may be reappointed.

Board members, other than the Chairperson and Vice-Chairpersons, are selected by the Governor in Council from a list prepared by the Chairperson of the Board in consultation with public service bargaining agents and public service employers covered by the *PSLRA*. Recommendations are put forward, and a list of persons eligible to be appointed to the Board is prepared.

To be eligible, an individual must have knowledge of or experience in labour relations. Appointments are to be made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there is a balance on the Board between persons recommended by employers and by bargaining agents. However, even though a Board member may have been recommended by



* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

Education and outreach are very important to the PSLRB.

one party or the other, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., presides over the Board as Chairperson. In 2007-2008, several new appointments were made to the Board. Marie-Josée Bédard was appointed as a Vice-Chairperson, joining Ian R. Mackenzie and Michele A. Pineau, who continued in their appointments as Vice-Chairpersons. John Mooney, Roger Beaulieu and Renaud Paquet were appointed as new Board members, joining Dan R. Quigley and Dan Butler who continued in their appointments. Georges Nadeau retired from the Board as a Vice-Chairperson, Barry Done retired and Léo-Paul Guindon completed his term.

The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss general matters related to the administration of the *PSLRA*.

Education and outreach are very important to the PSLRB. The Chairperson, Vice-Chairpersons and Board members play a key role in building awareness of its mandate and services. They frequently share their professional knowledge and experience with colleagues, clients and stakeholders at conferences, presentations and training sessions, and serve on professional boards and committees.

Biographies of full-time and part-time Board members are included in Appendix 2.

Funding

In 2007-2008, the PSLRB had expenditures of $11.7 million and had 87 full-time equivalent positions.

For several years now, the PSLRB has been seeking adequate and stable funding. As a result of the coming into force of the *Public Service Modernization Act* in 2003, the PSLRB has been allocated transitional funding to develop, implement and administer the new legislative regime for public service labour relations, which includes a new compensation analysis and research function, enhanced mediation and conflict resolution services, an increased adjudication function, and revamped collective bargaining processes.

This additional funding was allocated only on a temporary basis, and the PSLRB has been required to reapply for it every year, hindering its ability to carry out effective long-term planning and make future commitments. The PSLRB requires a permanent adjustment to its approved funding level to close the gap between the amount authorized in the past to undertake a much narrower mandate under the former Act and the amount required to carry out its current statutory mandate.

Management

Under its governance structure, the Chairperson is the PSLRB's Chief Executive Officer and has overall responsibility for managing the organization. As provided by section 45 of the *PSLRA*, the Chairperson has authorized the three Vice-Chairpersons to act on his behalf in relation to matters before the Board.

The Executive Committee is responsible for managing the resources allocated to the PSLRB and for providing strategic direction and oversight to the management of the organization. It is composed of the Chairperson, the three Vice-Chairpersons, the Executive Director and General Counsel of the PSLRB, and the Directors of Dispute Resolution Services, Compensation Analysis and Research, Registry Operations and Policy, Corporate Services and Financial Services.

The Executive Director and General Counsel of the PSLRB assists the Chairperson in the exercise of his functions and, subject to his direction, directs and supervises the day-to-day operations of the PSLRB, the management of its internal affairs, and the work of employees. As General Counsel, he also directs the work of the members of the Legal Services team, who provide Board members with technical support in the writing of their decisions. Legal Services also advises the Chairperson about operational and policy considerations and Board members about procedural and substantive issues that arise in connection with the hearing process.

The PSLRB has instituted key elements to ensure good governance, management and accountability. These include a strategic plan that takes into account operational priorities, resources, key risks faced by the organization and expectations of key stakeholders.

In 2007-2008, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and produced a new multi-year strategic plan, which includes a well-defined performance measurement framework and performance targets

for future years. Data sources to measure future performance will include manual data collection, the Client Satisfaction Survey undertaken every three years, service-specific databases and a new automated case management system (CMS). The CMS has been under development since late 2005 and will allow the PSLRB to manage case information electronically from initial intake to the resolution of the matter. It will also facilitate more detailed performance reporting by allowing the collection of initial data in 2008-2009. Enhanced data collection will be possible in the years that follow.

The PSLRB also has in place a Management Resources and Results Structure that supports well-defined and long-term program activity, a Results-based Management and Accountability Framework and a risk-based internal audit plan. The organization regularly updates these plans and monitors and reports its progress in achieving the goals set out in them.

In 2007-2008, the PSLRB was asked to participate in the government-led Horizontal Strategic Review of the Human Resource Agencies, which was to be undertaken in 2008-2009 in order to streamline central human resources functions.

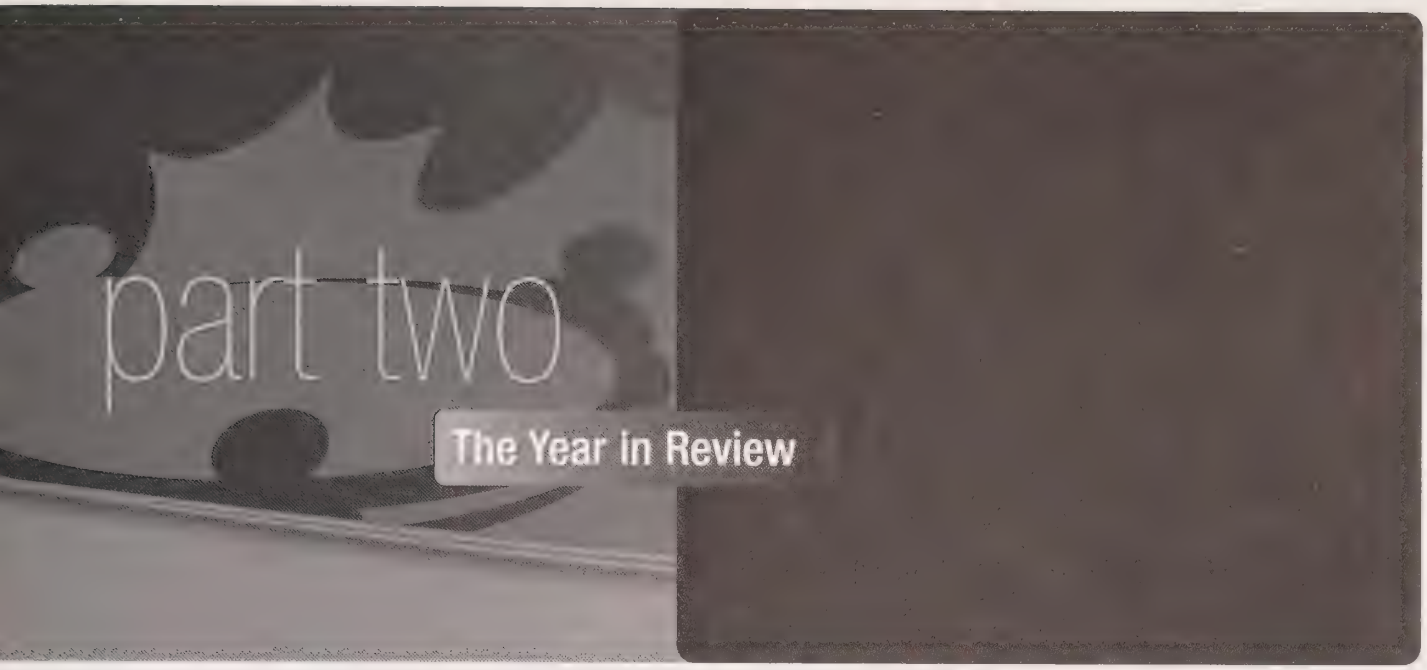
Other Responsibilities

As required by the *PSLRA*, the PSLRB provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. An annual report with more information on the NJC's activities can be found on its website at www.njc-cnm.gc.ca.

The PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)*, which governs labour relations in Parliament. The *PESRA* covers employees working in the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner.

Under an agreement with the Yukon government, the PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of these acts and are available on the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.



part two

The Year in Review

Grievances referred to adjudication continue to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

Caseload Overview

In 2007-2008, the PSLRB had a smaller active caseload than in the preceding two fiscal years. This is largely because the number of cases carried forward and the number of new cases were both lower than in previous years. The PSLRB began the period under review with significantly fewer open cases than in the past and by the end of it had closed 30% of its total active caseload. More detailed data on the PSLRB's caseload can be found in Appendix 3.

Total Caseload 2007-2008

- Total active caseload: 4819
- Active cases were down 19% from 2006-2007 (5928) and down 15% from 2005-2006 (5682)
- New cases: 1528 or 32% of total caseload
- New cases were down 10% from 2006-2007 (1693) and down 12% from 2005-2006 (1736)
- Cases carried forward from previous years: 3291 or 68% of total caseload
- Cases closed: 1454 or 30% of total caseload
- Cases carried forward to next year: 3366 or 70% of total caseload

Grievances

Grievances referred to adjudication continue to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

Grievances are referred to the PSLRB mainly as a result of "rights disputes" that relate to the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards; actions resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty; demotion or termination that does not result from a disciplinary action; and deployment without an employee's consent, where consent is required.

If a public service employee presents a grievance within a department or agency and it reaches the end of the internal grievance process without having been resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the PSLRB if the subject matter falls within the areas mentioned above.

When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. PSLRB mediators and Board members acting as mediators have a strong record of success in helping parties find solutions to their problems without the need for more formal hearings.

The purpose of mediation is not to determine who is right or wrong but rather to define the issues in dispute more clearly and to find creative and acceptable solutions that are not always available at adjudication and that will satisfy the needs of all the parties.

The PSLRB encourages both parties to continue working towards a settlement throughout the adjudication process since it is preferable that the parties resolve the dispute on their own.

Cases that are not settled or withdrawn proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

The PSLRB encourages both parties to continue working towards a settlement throughout the adjudication process since it is preferable that the parties resolve the dispute on their own. The PSLRB offers the parties the opportunity to participate in mediation at any time during the adjudication process with the adjudicator usually conducting the mediation.

Under the *PSLRA*, group grievances and policy grievances can now be referred to adjudication in addition to individual grievances. A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award. A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. A policy grievance maybe referred by either the bargaining agent or the employer.

It is also now possible for grievances to be referred to adjudication that involve issues under the *Canadian Human Rights Act* (except those related to pay equity) and for monetary relief to be awarded. The Canadian Human Rights Commission must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator.

In 2007-2008, there were 30% fewer new grievances referred to adjudication than in the previous year. The number of new grievance cases received by the PSLRB has been declining since the peak years of 2003 to 2005, when the number approached the 2000 mark.

The PSLRB closed just over a quarter of all grievance cases. The vast majority of these cases were settled by the parties involved or withdrawn as a result of mediation; the rest were closed as a result of decisions rendered after adjudication hearings. For the second year running, the PSLRB was successful in closing more grievance cases than it opened, thus reducing its overall caseload.

It has now been three years since the *PSLRA* replaced the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*. While grievance cases submitted under the *PSSRA* now make up a minority of all grievance cases, the PSLRB continues to receive cases that fall under it. In 2008-2009, the PSLRB seeks to close all cases referred to adjudication under the former *PSSRA*.

Grievances 2007-2008

- Grievances referred to adjudication: 3885 or 81% of all cases before the PSLRB
- New grievance cases: 893 (877 individual, 8 group and 8 policy)
- Grievance cases involving terminations: 38
- Grievance cases closed: 1028 or 26% of all grievance cases
- 1028 cases were closed compared with 893 cases opened for an overall caseload reduction of 135
- Of cases closed, 895 cases were settled or withdrawn by the parties and 133 cases were decided by 65 decisions

Several factors make the PSLRB's grievance caseload appear larger than it actually is. First, under the *PSSRA*, there was no formal provision for submitting a group grievance as there is under the *PSLRA*. As a result, in the past, employees who shared a common concern had no option but to submit many separate references to adjudication on the same subject at the same time.

Second, bargaining agents may file large numbers of grievances as part of a strategy to press for solutions to common problems experienced by their members. This has led to a large volume of similar grievances being referred over short periods of time, such as several hundred in the course of a week. These groups of cases can and have been withdrawn without formal PSLRB intervention once the matter has been resolved during collective bargaining or elsewhere.

Third, the PSLRB frequently receives multiple references to adjudication from a single grievor, either at the same time or sequentially. In most situations where it is possible, PSLRB mediators and adjudicators address these cases together in one proceeding. Often, multiple cases reveal related problems in the workplace that can best be solved through an integrated approach.

The PSLRB's true caseload of grievances is smaller than the number of cases formally referred to it and is not always easy to quantify.

Finally, some cases come to the PSLRB when a party needs to comply with collective agreement or statutory time limits to protect its rights. A number of those cases are subsequently withdrawn when the parties themselves resolve the matter voluntarily prior to PSLRB involvement.

Given these types of situations, the PSLRB's true caseload of grievances is smaller than the number of cases formally referred to it and is not always easy to quantify.

Complaints

While only a small proportion of the PSLRB's active caseload in 2007-2008 involved complaints, these consume a substantial amount of its time and resources.

Two types of complaints are heard by the PSLRB — complaints of unfair labour practices under the new Act and complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code*.

The first type includes complaints by employees, bargaining agents and employers in which:

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent is alleged to have acted in bad faith in the representation of an employee; or
- an employer or bargaining agent is alleged to have failed to bargain in good faith.

The second type includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *Canada Labour Code*.

The bulk of active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the *PSLRA*. The number of these new complaints received continues to go up. The remaining cases are complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code*. The number of these new complaints continues to decline. The PSLRB closed just over a third of all complaint cases.

Complaints 2007-2008

- Complaints referred to adjudication: 173 or 4% of all cases before the PSLRB
- Unfair labour practice complaints: 152 or 88% of complaint caseload
- *Canada Labour Code* complaints: 21 or 12% of complaint caseload
- New unfair labour practice complaints: 63 in 2007-2008, 50 in 2006-2007 and 31 in 2005-2006
- New *Canada Labour Code* complaints: 3 in 2007-2008, 5 in 2006-2007 and 18 in 2005-2006
- Complaint cases closed: 61 or 35% of all complaint cases
- Of cases closed, 29 were settled or withdrawn by the parties and 32 were settled by 18 decisions

Applications

The Board renders decisions on a variety of labour relations applications such as the certification of bargaining units, the revocation of certification, displacement, and the determination of successor rights. It also hears cases involving the determination of managerial or confidential positions and the determination of essential services agreements.

In addition, the Board reviews applications for compliance orders submitted by applicants contending that other parties did not adhere to provisions of the *PSLRA* and issues compliance orders in response to those found to be valid. It may review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders in response to the receipt of an application for such a decision review.

It also receives applications related to the review of prior Board decisions and requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication. The latter can be heard and decided only by the Chairperson or a Vice-Chairperson as delegated by the Chairperson.

Certification is the process by which an employee organization (bargaining agent) is recognized by the Board to represent a group of employees in their labour relations with their employer. It is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases by innovating and improving its practices.

represented by it. This can be achieved by presenting signed membership cards indicating a majority of support or by conducting a secret-ballot vote administered by PSLRB employees.

Certification brings with it the right to bargain collectively on behalf of the employees included in the bargaining unit and to become their bargaining agent. The bargaining agent must choose the dispute resolution mechanism — either arbitration or conciliation/strike — that will apply in the event of an impasse at the bargaining table. Certification is granted for an indeterminate period and is valid until another employee organization is certified by the Board and takes the place of the certified bargaining agent or until certification is revoked by the Board upon application.

A new certification application or an application for revocation of an existing certification can be filed with the PSLRB only at certain times, that is, within two months of the date on which the collective agreement or arbitral award expires or during the two-month period immediately before the end of each year that the agreement or award continues to be in force after the second year of its term. Anyone representing a majority of employees who no longer wish to be represented by the certified union can apply for revocation of certification. Revocation can also be granted for abandonment or for fraud.

Successor rights involve the transfer of the rights and obligations associated with certification, in certain circumstances. For example, if a department or a portion of a department or agency becomes a separate agency or becomes a part of an existing separate agency, the union's representation rights are protected and the collective agreements continue to apply to the employees who will be transferred to their new employer. The Board may be called upon to render orders to ensure that these transitions take place in an orderly manner.

Applications 2007-2008

- Total: 761 or 15% of all cases before the Board
- Certification or revocation of certification: 5
- Successor rights: 0
- Designation of essential services positions: 7
- Review of prior Board decisions: 12
- Determination of management and confidential positions: 594
- Requests for extensions of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication: 150

Issues, Challenges and Innovations

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases by innovating and improving its practices. Last year, new case management tools were introduced that allow for the screening of new grievance and complaint cases. This screening identifies trends and permits matters to be heard together to be grouped for administrative purposes and tracked as a common element.

However, the size of the caseload and the timeliness of the PSLRB's adjudication services are often well outside of the PSLRB's control. There are several key factors that have an impact. One is the availability of resources devoted to labour relations cases by the parties appearing before it. When employers and bargaining agents experience reduced capacity to deal with the existing volume of grievances and complaints — as they have in recent years — requests for postponements increase, which introduce delays in the processing of cases by the PSLRB.

For some time now, the PSLRB and its two largest clients (the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board) have been discussing ways to better manage the large number of cases involving the two organizations. In the period under review, the three organizations met to consider new ways to tackle the large number of cases that are filed with the PSLRB each year. A project piloting various approaches to manage the caseload will be launched in 2008-2009.

Another factor affecting the timeliness of services is the growing complexity of cases being referred to the PSLRB, including those involving human rights and duty-to-accommodate issues and the ever-increasing number of grievors and complainants appearing before the Board without representation. These individuals are not generally familiar with the complexities of a quasi-judicial process and may need assistance as they go through the process of filing their cases. Those who are represented are guided through the process and are given advice by

Labour-management relations are enhanced when both parties work with the same compensation information.

their counsel or bargaining agents. The PSLRB ensures that self-represented grievors are aware of the resources available in print, video and on the Web to assist them in submitting their grievances and complaints.

Yet another factor is the availability of a full complement of Board members to adjudicate cases and render decisions. Cases can only be heard and decided by full- and part-time Board members, thus a reduced complement of members lowers the number of cases that can go to hearing. Delays in appointing individuals to fill Board vacancies and in reappointing current Board members diminish its ability to function expeditiously. The fact that the Board lacked a full roster of members through the beginning of the fiscal year led to fewer cases being heard than in previous years. By March 31, 2008, however, a number of new appointments had been made and the Board lacked only one full-time member.

The PSLRB is working to make increased use of *PSLRA* provisions that allow for the convening of pre-hearing conferences. These have proven to be effective in clarifying issues before the start of a hearing, and, in some cases, they eliminate the need for an in-person hearing altogether. Pre-hearing conferences still present a challenge for the parties, who have to balance their availability not just for the formal hearing but also for these conferences.

The Board has used teleconferences and videoconferences on a selective basis for certain portions of hearings, such as closing arguments, where parties are already well known to each other and no witnesses are required to testify. Using such technology only under limited circumstances alleviates concerns about credibility and the right of individuals to face those who have alleged misconduct on their part. It also has the potential to save parties from having to travel long distances for short periods of time.

For a number of years, the PSLRB has offered expedited adjudication to parties who want to save time and resources. This allows certain grievances to be dealt with without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts, and no witnesses are heard. The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent-setting and will not be subject to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days.

Either party may apply for an expedited hearing, but for this process to be used, both parties (employer and bargaining agent) must have previously signed a memorandum of understanding with the PSLRB. Self-represented individuals may not apply for expedited adjudication.

In 2007-2008, the Professional Institute of the Public Service of Canada agreed to proceed with expedited adjudication with the Canada Revenue Agency, bringing the total number of bargaining units availing themselves of expedited adjudication to 18. The Public Service Alliance of Canada and the Canada Revenue Agency revised their Memoranda of Understanding with the PSLRB, as did the Public Service Alliance of Canada and the House of Commons and the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada.

In 2007-2008, no new cases filed with the PSLRB requested the expedited adjudication process. Seven expedited adjudication hearings were scheduled during the year, however no such cases were heard.

Compensation Studies

Labour-management relations are enhanced when both parties work with the same compensation information. The PSLRB's Compensation Analysis and Research Services (CARS) exists to support the parties to collective bargaining in the federal public service in their discussions and negotiations over compensation issues by providing them with comprehensive, accurate, timely and impartial information. It also aims to assist arbitration boards and public interest commissions in resolving disputes by providing relevant comparative analyses of compensation data.

In 2007-2008, after extensive consultations, the PSLRB initiated three compensation comparability studies to assist the parties in their 2008 round of collective bargaining.

The first was a pan-Canadian study of current wages and benefits offered by public and private sector employers for 30 technical services occupations.

Hearings before Board members and adjudicators are similar to those in a court of law, but the rules of evidence are more relaxed.

It was steered by the PSLRB in consultation with the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada Secretariat. Conducted by AON Consulting, it was published in April 2008.

The second was a study of health services occupations that was conducted for the Treasury Board of Canada Secretariat and the Professional Institute of the Public Service of Canada. It was launched in February 2007 with a scheduled completion date of June 2008 and with results to be published shortly thereafter. Although the study was to be conducted by Statistics Canada in collaboration with l'Institut de la statistique du Québec, Statistics Canada withdrew from the project in the fall of 2007 after concluding that it could not meet the PSLRB's timelines and that it required greater internal compensation expertise.

The PSLRB undertook to complete the study on its own, with the assistance of a team of consultants from Hackett Consulting who were responsible for the field visits and data collection. Within the short period set for the study, the PSLRB will have completed all aspects required: developing the job-matching specifications for all occupations included in the survey; preparing the total compensation questionnaire in paper, electronic and interactive formats and the database and calculation programs; conducting field visits to nearly 200 respondent organizations representing the health sector across Canada; and analyzing and publishing the results.

These two studies will add to the wealth of information and experience that will serve as a solid foundation for the PSLRB's national compensation research strategy to be implemented in 2009-2010. The two studies can be found on the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

A third study of selected security enforcement-related occupations was to be conducted with the Treasury Board of Canada Secretariat and the Public Service Alliance of Canada. However, the parties were unable to come to an agreement on a fundamental issue, and the PSLRB was compelled to discontinue the study.

2007 Client Satisfaction Survey

The PSLRB conducts a Client Satisfaction Survey every three years with a view to tracking the extent to which clients are satisfied with its services and helping to identify areas for improvement. The information will also be used in the future to measure and report on the PSLRB's performance under its new performance measurement framework.

The survey was administered to 376 clients. With 234 surveys completed and compiled, the survey's response rate of 82.9% was high, yielding valid results. Respondents were given an opportunity to indicate how satisfied they were with such key services as adjudication, dispute resolution and registry operations. The largest numbers of survey respondents had accessed the PSLRB's website, used mediation services for grievances or complaints and appeared in person at an adjudication hearing. Respondents generally indicated positive levels of satisfaction with all services.

The complete report on the client satisfaction survey can be found on the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Adjudication Services

Hearings

If parties decline to participate in mediation or if a grievance or complaint case cannot be resolved through that means, an adjudication hearing is scheduled. Hearings are held across Canada, generally in the large metropolitan area nearest the applicant's work location. Normally, the PSLRB sets tentative hearing dates four months in advance.

Board members hear complaints and applications and Board members sitting as adjudicators hear grievances that are referred to adjudication. Hearings before Board members and adjudicators are similar to those in a court of law, but the rules of evidence are more relaxed. They are conducted fairly and impartially in accordance with the law and principles of natural justice.

The PSLRB assists the parties in preparing for hearings by answering common questions and describing what to expect in resources posted on its website.

An adjudicator can also interpret, apply and give relief in accordance with the *Canadian Human Rights Act*, except for matters relating to the right to equal pay for equal work.

Powers of adjudicators

In exercising its statutory powers to make decisions that affect individual rights, the Board must conduct hearings in a way that is fair for the parties concerned. Thus, the *PSLRA* grants Board Members (who decide complaints and applications) and adjudicators (who adjudicate grievances) powers similar to those of a court of law.

These powers include the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production of documents, hold pre-hearing conferences, hold hearings in person or in writing, accept evidence whether or not it is admissible in a court of law, and, where necessary, inspect and take a view of an employer's premises.

When a grievance or complaint is well founded, a remedy will be ordered that may include compensation for losses suffered. Thus, disciplinary action may be rescinded or varied, the time for filing a grievance may be extended, or in the case of a termination of employment, a grievor may be reinstated in his or her job with back pay and benefits. Where a collective agreement has been violated, a declaration, or in some cases monetary compensation, may be ordered.

An adjudicator can also interpret, apply and give relief in accordance with the *Canadian Human Rights Act*, except for matters relating to the right to equal pay for equal work. Where appropriate, interest can also be awarded. Finally, a grievance, application or complaint may be dismissed if deemed to be frivolous or vexatious.

The decisions of Board members and adjudicators are final and are not subject to judicial review except under limited circumstances. The Federal Court may judicially review a decision on the grounds set out in sections 18 and 28 of the *Federal Courts Act*.

Pre-hearing conferences are held at the discretion of the adjudicator or Board member. Pre-hearing conferences allow the parties to consider settlement possibilities, consolidate matters, raise preliminary objections, discuss procedural matters, narrow the issues or agree to statements of facts and discuss witness lists, all of which assist in streamlining the hearing.

Notable decisions

Decisions rendered by the Board or by members of the Board in their role as adjudicators contribute to the elaboration of jurisprudence in labour relations, specifically in the context of the federal public service, but more widely as well. Brief descriptions of a number of notable decisions in grievance and complaint cases can be found in Appendix 4.

Privacy issues

As a quasi-judicial tribunal that renders decisions on a variety of labour relations matters in the federal public service, the Board operates very much like a court. As such, it is bound by the constitutionally protected open court principle. This means that most information filed with it becomes part of a public record and is generally available to the public to support transparency and accountability. These last two considerations are central to the values of the PSLRB.

The principles of administrative law require that the Board issue a written decision when deciding a matter. This decision is to include a summary of the evidence presented and the arguments of the parties, as well as an articulation of the reasons supporting the findings. Board members include in their decisions only that personal information that is relevant and necessary for their reasons. For example, the identity of disinterested persons (third parties), such as taxpayers, can be protected by order of a Board member. Also, documents filed as exhibits before a Board member that contain sensitive medical or financial information about a person can be sealed by an order upon request.

The written decisions of the Board are available to the public in many ways. They may be consulted in its library. Most are published by specialized private publishers. The full text of decisions has been posted on the PSLRB's website since 2000, when its predecessor, the Public Service Staff Relations Board, began the practice. Also, some decisions are freely accessible on the Internet from sources other than its website.

Privacy complaints

Two privacy complaints were filed with the Privacy Commissioner against the PSLRB in relation to the posting of decisions on its website. The complainants,

Mediation and conflict resolution are key elements of the PSLRB's statutory mandate under the new *PSLRA*.

who were both grievors in proceedings before adjudicators, alleged that the PSLRB had contravened the use and disclosure provisions of the *Privacy Act* (sections 7 and 8), by posting all decisions rendered by the Board and adjudicators on the PSLRB's website.

In response to those complaints, the PSLRB has argued that because it is bound by the open court principle, both its proceedings and the documents filed in relation to them are public. It is also the PSLRB's position that the posting of decisions on its website is consistent with case law, the purpose of deciding disputes before the Board and the purpose for which personal information is obtained in the course of proceedings.

As a means to balance the open court principle and the privacy rights of persons availing themselves of their rights under the *PSLRA*, the PSLRB has voluntarily introduced measures that restrict global search engines from accessing decisions posted on its website by blocking the full names of individuals.

The Privacy Commissioner found that the posting of decisions on the PSLRB's website was not a use of personal information consistent with the purpose for which it had been obtained and agreed with the complainants that the PSLRB's practice contravened the *Privacy Act*. The Privacy Commissioner essentially recommended that the PSLRB depersonalize decisions posted on its website through the use of randomly assigned initials in place of the names of individuals or that it post only summaries of decisions with no identifying personal information. Also, the posting of full-text decisions on the website should be subject to very stringent guidelines supporting a case-by-case analysis based on the public interest and prior written notification to the Privacy Commissioner.

The PSLRB informed the Privacy Commissioner that, in the final analysis, it was satisfied that the measures that had already been taken were adequate to protect the personal information contained in its decisions and that no further action would be taken on the complaints. However, the PSLRB also indicated that it would actively participate in any discussions of policy issues to be led by the responsible authorities about the posting of decisions of administrative tribunals on their websites, which the Privacy Commissioner strongly suggested should take place. This important issue extends beyond the PSLRB and touches on long-established practices of a vast number of federal administrative tribunals that exercise quasi-judicial functions.

Mediation Services

Mediation and conflict resolution are key elements of the PSLRB's statutory mandate under the new *PSLRA*. Mediators provided by the PSLRB are impartial third parties with no decision-making power who intervene in a dispute to help parties reach their own mutually acceptable solutions. They may be professional mediators employed by the PSLRB, Board members or experienced persons appointed from outside the PSLRB.

Mediation contributes directly to harmonious labour relations in the public service since it is generally preferable to resolve disputes early on and at the lowest possible level than to resort to adversarial processes such as adjudication to settle them.

In recent years, the PSLRB had had significant success using mediation to help reduce the number of cases that must go to formal hearing as prescribed by the *PSLRA* if the case is not resolved. Given this potential, in 2007-2008 the PSLRB increased its efforts to promote its mediation services to the parties involved in adjudication cases.

In the period under review, the PSLRB offered mediation services that affected a total of 899 grievance and complaint cases. A single mediation can often resolve numerous similar cases. With the assistance of PSLRB-appointed mediators, parties were able to settle or withdraw 807 cases before they went to a hearing, resulting in an 89% success rate.

The PSLRB's mediation services also include "preventive" mediation, which is aimed at resolving disputes even before an application is filed. This can help reduce the number of cases brought before the PSLRB. In 2007-2008, there were 74 cases of preventive mediation, with a 91% success rate. (See Appendix 5 for data on the PSLRB's mediation caseload in 2007-2008.)

The demand for the PSLRB's mediation services has grown in tandem with the large volume of grievance adjudication cases submitted to it. There have also been new requests for mediation assistance from

The PSLRB also assists parties in their collective bargaining efforts through its mediation, conciliation and arbitration services.

employers stemming from the requirements in the *PSLRA* for departments and agencies to put in place labour-management consultation committees and informal conflict management systems.

The PSLRB offers a range of other mediation services, which include:

- facilitating discussion between parties within specific departments and agencies, often in the context of labour-management consultation committees;
- conducting strategic interventions, through which broad issues likely to generate disputes are discussed;
- assisting in the investigation of cases involving applications for certification, the determination of membership on a specific date, and successor rights; and
- facilitating discussions on the determination of positions/employees who are to provide essential services in case of a strike (employees holding these positions are not eligible to strike).

Mediation training

In 2007-2008, members of the Dispute Resolution Services team delivered nine courses on interest-based negotiation and mediation. To date, nearly 3,000 people have attended this training through the PSLRB's national training program, which was established in 2000-2001.

The two-and-a-half-day interactive session enables participants from within the federal public service to acquire basic interest-based negotiation and mediation skills that can be used to resolve disputes in the workplace. It also provides an opportunity to explore conflict issues and communication problems that arise among parties. Through role plays, participants are able to practise the skills and techniques they have acquired in negotiation and grievance mediation. The training session also enables them to exchange views on mediation issues.

The target audience includes individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and others working in this field, such as employee assistance program officers. Online registration can be done through the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

In 2007-2008, PSLRB mediators delivered presentations and special sessions both inside and outside the public service to help build understanding of mediation as a dispute resolution mechanism.

Collective bargaining

The PSLRB also assists parties in their collective bargaining efforts through its mediation, conciliation and arbitration services. In providing these services, the PSLRB either helps parties reach agreements or establishes mechanisms by which disputes between the parties can be resolved by an independent third party, thus avoiding potential labour disruptions that could adversely affect the provision of government services to Canadians.

This responsibility involves a current and in-depth knowledge of labour relations issues among parties to bargaining on the part of the PSLRB, so that once disputes reach the dispute resolution stage — arbitration or conciliation — decisions made by the Chairperson are fully informed and are made in the interest of fostering a settlement between the parties.

With the launch of a major round of public service collective bargaining in 2007-2008, the PSLRB was called upon five times to provide the services of a mediator to assist parties in the negotiation of their collective agreements.

Conciliation gives employees the right to strike under certain prescribed conditions, and is therefore often referred to as the "conciliation/strike route." The *PSLRA* introduced a new process for helping parties settle their collective agreements — the Public Interest Commission (PIC). These non-permanent bodies consist of one or three persons who are appointed by the Minister on the recommendation of the Chairperson of the Board to assist the parties by making recommendations for settlement. The recommendations are not binding on the parties. In 2007-2008, there were no requests for PICs, but some are expected with the round of collective bargaining that will take place in the next fiscal year.

Compensation is a key issue and often represents the major challenge for the parties to reach a settlement at the collective bargaining table.

If parties are unable to settle their collective agreements through negotiation, binding arbitration can also be undertaken. This culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding upon both parties and thus precludes any legal strike action. Arbitration boards are established by the Chairperson of the Board. Six arbitration boards were established in 2007-2008, five of which resulted in arbitral awards.

Compensation Analysis and Research Services

The enactment of the *PSLRA* on April 1, 2005 conferred on the PSLRB the mandate to conduct compensation analysis and research to support the collective bargaining process within the federal public service. The Compensation Analysis and Research Services of the PSLRB (CARS) was established in 2005-2006 to work in consultation with the parties to bargaining and other stakeholders to provide impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee earnings, conditions of employment and benefits in the public and private sectors.

Compensation is a key issue and often represents the major challenge for the parties to reach a settlement at the collective bargaining table. Conflict can be reduced when both parties can rely on accurate and comprehensive compensation data that is collected and provided by a neutral and authoritative third party. When both parties can begin negotiations by agreeing on the market-based compensation data that they will use as a reference point, they can focus their time and effort more efficiently on negotiating substantive issues, such as adjustments to rates of pay and related issues.

The compensation studies undertaken by CARS in 2007-2008 are described in a previous section of this report.

Independent Advisory Board

The *PSLRA* provides for the establishment of an independent advisory board to give advice to the Chairperson on the compensation analysis and research services provided by the PSLRB.

The first Advisory Board, chaired by Maryanne Webber of Statistics Canada, presented its final report to the Chairperson in November 2007. The report outlines the Advisory Board's accomplishments during its two-year term and offers a number of recommendations to assist the Chairperson in improving the Advisory Board's overall effectiveness.

Once new appointments to the Advisory Board have been made, the members will be asked to reflect on the methodology, tools, processes used to date and the results achieved and to make recommendations relating to the timely launch of a broader national compensation survey.

Outreach and Communications

The PSLRB continues to recognize the importance of consulting with the parties to bargaining and other stakeholders. The parties directly affected by the two current studies were actively involved in developing all survey parameters and tools. In addition to working with the Advisory Board on the development of its longer term survey strategy, the PSLRB will seek ways to engage the collective bargaining community within the federal public service in similar consultations.

The PSLRB is also committed to working in partnership with provincial and territorial governments in an effort to foster collaborative approaches that meet the needs and interests of all jurisdictions and avoid the unnecessary duplication of efforts and services and undue burden on survey respondents. The study covering health occupations proved to be an excellent opportunity to demonstrate the benefits of working together in areas of common interest.

After publishing the results of its first two compensation studies, the PSLRB will be reviewing different approaches to determine the best strategy to adopt in conducting a broader national compensation study.

Looking ahead

After publishing the results of its first two compensation studies, the PSLRB will be reviewing different approaches to determine the best strategy to adopt in conducting a broader national compensation study the following year.

In consultation with all stakeholders, the PSLRB must have fully developed its national compensation survey strategy, methodology and tools by the end of 2008-2009 in order to meet its target of delivering the first results of a major national compensation study in 2010.

Statistics Canada has indicated its interest in pursuing further discussions and assessments of its role in conducting a broad compensation survey across Canada on behalf of the PSLRB. Such consultations will be held early in 2008-2009 to allow Statistics Canada sufficient time to launch field survey activities in the fall of 2009.

Finally, the PSLRB will need to secure permanent funding to provide the necessary long-term commitments required for substantial investments by service providers.

More Information on the Public Service Labour Relations Board

The PSLRB's mailing address is:

Public Service Labour Relations Board
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Ontario
Canada
K1P 5V2

The PSLRB may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800
Fax: 613-990-1849

The PSLRB may be reached by email at mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

The PSLRB's library houses a large collection of labour relations resources and provides reference assistance in person, by telephone and by email.

CD Howe Building
240 Sparks St.
West tower, 6th floor
Ottawa, Ontario

Telephone: 613-990-1813
Toll-free: 866-931-3454
Email: library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

The PSLRB's website, which can be visited at www.pslrb-crtfp.gc.ca, contains a wealth of useful information, including:

- summary and full-text versions of all Board decisions
- information on the Board's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information on the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes, guides and videos
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to register for mediation training

Appendix 1

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

Treasury Board of Canada

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3399
Association of Justice Counsel	1	2138
CAW – CANADA	1	8
CAW – CANADA, Local 2182	1	339
Canadian Association of Professional Employees	2	12 721
Canadian Federal Pilots Association	1	437
Canadian Merchant Service Guild	1	1000
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	191
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	82
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	846
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	880
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1060
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1146
Professional Institute of the Public Service of Canada	6	32 499
Public Service Alliance of Canada	4	107 904
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	5680
Total for Treasury Board of Canada	**26**	**170 361**

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

Other Employers

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
CANADA INVESTMENT AND SAVINGS		
	No data	No data
CANADA REVENUE AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	26 009
Public Service Alliance of Canada	1	10 236
Total	2	36 245
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1829
Public Service Alliance of Canada	1	4469
Total	4	6298
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH		
Public Service Alliance of Canada	1	32
Total	1	32
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	430
Total	1	430
CANADIAN POLAR COMMISSION		
No bargaining agents	0	5
Total	0	5
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE		
Public Service Alliance of Canada	1	208
Total	1	208
COMMUNICATION SECURITY ESTABLISHMENT		
Public Service Alliance of Canada	1	1624
Total	1	1624
FINANCIAL CONSUMER AGENCY OF CANADA		
No bargaining agents	0	40
Total	0	40

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

Other Employers *(continued)*

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
FINANCIAL TRANSACTIONS AND REPORTS ANALYSIS CENTRE OF CANADA		
No bargaining agents	0	329
Total	0	329
INDIAN OIL AND GAS CANADA		
No bargaining agents	0	72
Total	0	72
NATIONAL CAPITAL COMMISSION		
Public Service Alliance of Canada	1	365
Total	1	365
NATIONAL ENERGY BOARD		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	278
Total	1	278
NATIONAL FILM BOARD		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	142
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	141
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	122
Total	5	405
NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1721
Research Council Employees' Association	6	2291
Total	10	4012
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY		
No bargaining agents	0	24
Total	0	24
NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
No bargaining agents	0	363
Total	0	363
NORTHERN PIPELINE AGENCY		
No bargaining agents	0	0
Total	0	0

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

Other Employers *(continued)*

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	2	475
Total	2	475
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR		
No bargaining agents	0	25
Total	0	25
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	359
Public Service Alliance of Canada	1	17
Total	2	376
PARKS CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	7585
Total	1	7585
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE		
No bargaining agents	0	0
Total	0	0
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	181
Total	1	181
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES		
Public Service Alliance of Canada	11	846
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Total	23	1745
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS		
Public Service Alliance of Canada	2	1951
Total	2	1951
Total for other employers	**58**	**63 068**
Total for all employers	**84**	**233 429**

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

Certified Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3399
Association of Justice Counsel	1	2138
CAW – CANADA	1	8
CAW – CANADA, Local 2182	1	339
Canadian Association of Professional Employees	2	12 721
Canadian Federal Pilots Association	1	437
Canadian Merchant Service Guild	1	1000
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	191
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	142
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	31
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	82
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	846
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	880
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1060
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1146
Professional Institute of the Public Service of Canada	19	63 266
Public Service Alliance of Canada	28	135 893
Research Council Employees' Association	6	2291
Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854)	1	122
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	5680
Total	**84**	**232 571***

*This does not equal the 233 429 employees indicated in Table 1 because 858 of the employees in non-excluded positions included in that table are not represented by a bargaining agent.

Appendix 2

Members of the Public Service Labour Relations Board

Full-time Board members



Casper Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson

Born in Montréal, Casper M. Bloom received a Bachelor of Arts from McGill University, a Master of Business Administration from the University of Western Ontario, and a Licence en Droit from the Université de Montréal. Mr. Bloom was admitted to the Bar of Quebec and began practising law at Ogilvy Renault, where he subsequently became a senior partner and continued practising until 2000.

As a specialist in labour and employment law, Mr. Bloom has been an active litigator in both official languages before many courts and administrative tribunals, including the Quebec Provincial and Superior Courts and Court of Appeal, the Federal Court, arbitration boards of several provinces, various labour relations boards, and the Quebec and Canadian Human Rights Commissions. Mr. Bloom was appointed Queen's Counsel in 1985 and Advocatus Emeritus in 2007.

From 2000 to 2002, Mr. Bloom served as President and Chief Executive Officer of the Canadian Lake Carriers Association, where he was responsible for the labour relations of all the major carriers in the Great Lakes St. Lawrence Seaway system. From 2002 to 2006, Mr. Bloom served as Legal Counsel and Director of Academic and Employee Relations at Concordia University.

Mr. Bloom has frequently been called upon by governments to advise and consult on matters related to public policy and the public interest, including electoral law, linguistic and equality rights and Canadian unity. He is recognized both nationally and internationally for his public-law advocacy, having served in many capacities, including terms as the Batonnier of the Bar of Montreal, National Chair of the Labour Law Section of the Canadian Bar Association, Chair of the Labour Law Section of Quebec, President of the Lord Reading Law Society and President of the Quebec Branch of the Canadian Bar Association. In addition, he has served as a member of the Federal Court Challenges Program, has been a Governor of the Quebec Bar Foundation and is currently a trustee of the Foundation for Legal Research. His community activities include serving on the boards of the Canadian Jewish Congress, Canadian Friends of Tel Aviv University and on the board and executive of the McGill University Health Centre. Mr. Bloom also lectured at McGill University in Labour and Employment Law from 1972 to 1977.

Mr. Bloom has received many awards and distinctions in his career, including the 1998 Award of Distinction of the Department of Justice for his contributions to Canada's legal, linguistic and cultural duality, the 2000 Award of Merit of the Barreau du Québec and the 1994 Human Rights Award of the Lord Reading Law Society.

Mr. Bloom was appointed Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 2, 2007 for a period of three years.



Marie-Josée Bédard

Vice-Chairperson

Marie-Josée Bédard possesses extensive experience in labour law, labour relations and human resources. She holds a bachelor's degree in administration and a degree in civil law (*magna cum laude*), both from the University of Ottawa, and was called to the Quebec Bar in 1993.

Ms. Bédard practised labour law in a private-sector firm for over eight years. During that time, she argued numerous grievances before adjudicators and acted in other cases involving union organization, employment issues and working conditions before various administrative and judicial bodies. She prosecuted a number of cases, including those involving the application and interpretation of collective agreements, the imposition of disciplinary or administrative measures, and litigation arising from collective bargaining. Many of those cases raised complex law issues and questions of fundamental rights. As well, Ms. Bédard took part in a number of mediations and acted as a spokesperson in negotiations aimed at reaching or renewing collective agreements.

Ms. Bédard then joined the Société de transport de l'Outaouais (STO) as Director of Human Resources and Legal Counsel on labour relations. In that capacity, she was responsible for administering all human resources and occupational safety and health programs as well as the STO's labour relations. In addition, she negotiated more than five collective agreements and set up an employment equity plan, a workplace harassment prevention policy and a wage-parity process.

In 2002, Ms. Bédard was appointed Special Advisor to senior management, in addition to her responsibilities as Director of Human Resources. In September 2006, she was appointed General Manager of the STO. In that capacity, she was responsible for managing all human and financial resources at the STO, directing day-to-day operations, and chairing the management board.

Ms. Bédard was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on March 10, 2008 for a period of five years.



Ian R. Mackenzie

Vice-Chairperson

Ian R. Mackenzie is a graduate of Carleton University, where he received a B.A. (Hons.) in Political Science and an M.A. in Sociology. He received his law degree from the University of Windsor and has been a member of the Ontario Bar since 1992. He worked in private practice with an Ottawa law firm from 1992 to 1993, where he practiced labour and employment law. He was a research officer with a federal public service bargaining agent from 1994 to 1997, and Executive Director of the Professional Association of Foreign Service Officers from 1998 to 2000. He was also a legal counsel with the Department of Justice in 1997-1998 and 2000-2002, working in the areas of judicial compensation and benefits and administrative law.

Mr. Mackenzie was a member of the National Joint Council from 1993 to 2000, where he served on a number of committees, including those dealing with the Foreign Service directives, workforce adjustment and employment equity. From 2001 to 2002, he was Chair of the NJC Foreign Service Directives Committee. He was a member of the Law Society of Upper Canada's Equity Advisory Group from 1999-2002. He has also taught employment law and public law at Carleton University and for the Ontario Bar Admission program. He is a member of the Ontario Labour-Management Arbitrators Association and is on the Executive Committee of the Labour and Employment Law Section of the Ontario Bar Association.

He was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on July 3, 2002. He was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on May 5, 2005 for a period of five years.

Mr. Mackenzie served as the Acting Chairperson from September 2, 2006 to January 1, 2007.



Michele A. Pineau

Vice-Chairperson

Michele A. Pineau is an experienced mediator and arbitrator specializing in the resolution of labour and employment disputes.

Ms. Pineau is a law graduate of McGill University (B.C.L.) and has been a member of the Quebec Bar since 1981. She received a Bachelor of Arts degree from St. Patrick's College (Carleton University) and a French Baccalaureate from the Université de Paris (Sorbonne) in 1968. She has also received extensive arbitration and mediation training in both Canada and the United States and was one of the first dispute resolution trainers in Canada.

Most recently, Ms. Pineau served as Vice-Chair of the Canada Industrial Relations Board for eight years and in 2002 was awarded the Queen's Golden Jubilee Medal for her significant contribution to its work.

Before that she conducted a private arbitration and mediation practice in Ontario and Quebec. She developed dispute resolution programs for the Department of Justice, Agriculture Canada, the Arbitration and Mediation Institute of Quebec, the Chambre des notaires du Québec, the Quebec Ministry of Hospital Services, the Canadian Dispute Resolution Corporation (Quebec), the Société Québecoise de développement de la main-d'oeuvre and the Université de Sherbrooke.

Ms. Pineau has worked as legal counsel for the Treasury Board, Revenue Canada and the Immigration and Refugee Board and has held the post of National Director of Labour Relations for Canada Post Corporation. She has also served as employer counsel for various Quebec corporations.

Prior to taking her law degree, she was a private industry human resources specialist and worked briefly as a union services officer with the Public Service Alliance of Canada (National Component) and the Pay Research Bureau.

Ms. Pineau is a Chartered Arbitrator and a Chartered Mediator (Arbitration and Mediation Institute of Canada). She is a member of the Ontario Labour-Management Arbitrators Association, the Canadian Institute for the Administration of Justice and the Canadian Council of Administrative Tribunals. She has worked throughout Canada and has participated in exchanges with labour relations boards and employment tribunals in the United States, Japan, New Zealand and Australia.

Ms. Pineau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 1, 2007 for a period of five years.



Roger Beaulieu

Board member

Roger Beaulieu brings to the Public Service Labour Relations Board extensive senior management level experience in providing legal advice, directing human resources, including labour relations, and negotiating mergers and acquisitions for large corporations based in Canada, the United States and globally. In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of hundreds of collective agreements.

Mr. Beaulieu holds a B.A. and a law degree and is a member of the Quebec Bar. He began his career as chief labour lawyer for a variety of large companies beginning with Canadian National Railways. In 1977, he moved to the Iron Ore Company of Canada where he held the position of General Counsel and Senior Executive of Human Resources and was responsible for all collective bargaining agreements, arbitrations and legal disputes. He next served as Vice-President, Human Resources, Secretary and General Counsel at the Carling O'Keefe Brewing Company, where he represented the company before labour relations tribunals and superior courts. He also planned and concluded a major merger with another brewing company.

At Quebecor Printing Inc., he was responsible for the company's human resources globally and for spearheading its acquisition strategy. He established Quebecor's professional human resources department and managed 78 collective agreements with 15 international unions. At the Laurentian Bank of Canada, the only unionized Canadian bank, Mr. Beaulieu was again Vice-President of Human Resources, Labour Relations and Acquisitions.

At the creation of NAV CANADA and the privatization of air traffic control, Mr. Beaulieu negotiated that organization's first collective agreement. Most recently, Mr. Beaulieu was Canadian Vice-President of Business Development for Computer Sciences Corporation where he focused on negotiating major global contracts.

Mr. Beaulieu was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on November 19, 2007 for a period of five years.



Dan Butler

Board member

Dan Butler brings to the Public Service Labour Relations Board more than 25 years of experience in labour relations in the public sector. After undergraduate and graduate studies in political science at York University and Carleton University, Mr. Butler joined the Professional Institute of the Public Service of Canada in January 1980 as a research officer.

At PIPSC, he subsequently served as Chief Research Officer (1981 to 1986), Negotiator (1986 to 1997) and finally, Head of Negotiations and National Employment Relations (1999-2001). Mr. Butler's primary focus throughout these assignments was on collective bargaining and dispute resolution, with negotiation experience under six different labour laws, representing scientific and professional employees working for a dozen different public employers. Mr. Butler also acted as a principal union spokesperson on national files including classification modernization, pay equity and staffing reform. From 1997 to 1999, he provided policy and strategic advice to the Public Service Commission under an interchange agreement, as Senior Advisor and Project Leader in the PSC Research Directorate.

In May 2001, Mr. Butler was appointed General Secretary of the National Joint Council of the Public Service. In this capacity, Mr. Butler undertook broad responsibilities as a third-party neutral facilitating relations between the Government of Canada and its bargaining agents. The mandate of the NJC as the Public Service "Forum of Choice" included co-development of directives establishing terms and conditions of employment with public service-wide application, national consultations on employer policies and legislative modernization, resolution of NJC grievances and insurance plan appeals, and the development of methodologies for a comprehensive compensation research capacity. Mr. Butler also held parallel responsibilities as General Secretary of the Public Service Commission Advisory Council and as Co-Secretary of the *Public Service Modernization Act* Union Management Advisory Committee.

Mr. Butler was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on October 24, 2005 for a period of three years.



John A. Mooney

Board member

John Mooney possesses extensive experience in adjudicating employment cases as well as in managing quasi-judicial bodies related to employment litigation. In addition, he has participated in the design and drafting of laws, regulations and recourse mechanisms related to employment, most notably, the federal *Public Service Employment Act (PSEA).*

Mr. Mooney holds a B.A from the University of Ottawa along with a Licence in Civil Law (LL.L).

Most recently, Mr. Mooney held the position of Director, Regulations and Legislation with the Public Service Commission of Canada (PSC), where he was responsible for managing the development of the policies and regulations needed to implement the *PSEA.*

As part of the Privy Council Task Force on Modernizing Human Resources Management from 2001 to 2003, he helped draft the new employment legislation for federal public service employees that became the *PSEA.* Before that, he worked as a counsel for the PSC. He was also Acting Director of Recourse Operations of the PSC where he managed quasi-judicial investigations and appeals under the previous *PSEA* and introduced mediation into the appeals process. He was Chairperson of the Appeal Board for the PSC from 1992 to 1996.

Mr. Mooney was also Senior Legal Officer of the International Civil Service Commission of the United Nations in 1998 and 1999, where he defended cases before the International Labour Organization Administrative Tribunal and the United Nations Administrative Tribunal. He has also acted as counsel for pension applicants before the Canadian Pension Commission. Prior to joining the public service, Mr. Mooney was Legal Counsel of the Quebec Chamber of Commerce. He also worked as a legal analyst for the Canadian Union of Public Employees.

Mr. Mooney was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on August 7, 2007 for a period of four years.



Renaud Paquet

Board member

Renaud Paquet possesses wide-ranging labour relations experience as a practitioner, trainer and third party in the federal public service, municipal government and the private sector. Mr. Paquet holds a Ph.D. in Industrial Relations from the Université de Montréal and a Master's degree in the same discipline from the Université du Québec en Outaouais. He also pursued post-doctoral studies at the New York State School of Industrial Relations at Cornell University in Ithaca, New York.

Most recently, Mr. Paquet was a professor at the Université du Québec en Outaouais in Gatineau, Quebec. He began his career at the university in June 1993, where he taught in the fields of collective bargaining, applying collective agreements, labour relations in the public sector and statistical analysis. Over the years, he published a large number of papers and numerous books on diverse topics, particularly labour relations, conflict management and collective bargaining. He also participated in many commissions and work groups, such as the Advisory Committee on Labour Management Relations in the Federal Public Service (the Fryer Committee). He has received numerous awards for teaching and research throughout his academic career.

Since 2002, Mr. Paquet has acted as an arbitrator under the *Canada Labour Code.* Between 1975 and 1991, before embarking on his academic career, he held a variety of positions in the federal public service. From 1982 to 1989, he was National President of the Canada Employment and Immigration Union, and he was a member of the National Board of Directors of the Public Service Alliance of Canada.

Mr. Paquet brings to the Board solid academic training, wide-ranging experience in labour relations and a deep knowledge of the public sector.

Mr. Paquet was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on March 3, 2008 for a period of five years.



Dan R. Quigley

Board member

Mr. Quigley attended the School for Workers at the University of Wisconsin where he successfully completed his studies in labour relations and collective bargaining.

Mr. Quigley began his public service career as a boiler-maker apprentice in Victoria in 1976. He became a journey person in 1980 and, from 1986 until his appointment to the Public Service Staff Relations Board, he was the National President of the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, British Columbia).

Mr. Quigley was a member of the National Joint Council of Canada for some 15 years, where he was involved in major policy developments and directives such as workforce adjustment, civilian reduction plan, and the Public Service Heath Care, Disability and Dental Plans.

He has held various positions, most notably as Chief Negotiator for the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt); Chairman of the National Joint Council Union-Management Relations Committee; Co-Chair and a founder of the Public Service Commission Advisory Committee; Co-Chair of the Department of National Defence (DND) Union-Management Human Resources Sub-Committee and National Advisor to DND's Employee Assistance Program; and a member of the International and Canadian Representatives Liaison Committee.

Mr. Quigley has worked with and advised the Civil Service Commission and the National Unions of the Philippines on collective bargaining, staffing and labour relations.

Mr. Quigley was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on November 19, 2001. His appointment was renewed on November 19, 2003, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term. Mr. Quigley was reappointed as a member of the Board for a term of three years on November 19, 2006.

Part-time Board members

Christopher James Albertyn

Christopher James Albertyn has been a mediator and an arbitrator for more than 20 years and is currently a Vice-Chair of the Ontario Labour Relations Board. He was educated in South Africa and holds a Bachelor of Arts (Honours), a Baccalaureus Procurationis and a Bachelor of Laws. He has practised as an attorney of the Supreme Court of South Africa and the High Court of Lesotho. He was the founding director of the Centre for Socio-Legal Studies at the University of Natal and served as a delegate to the Convention for a Democratic South Africa. He is on arbitration panels in Canada, South Africa and the United States and has been admitted to the Minister's list of arbitrators of the Ontario Office of Arbitration. Mr. Albertyn was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on February 18, 2008 for a period of five years.

Bruce Archibald, Q.C.

Bruce Archibald is a professor at Dalhousie Law School where he has taught a variety of subjects since 1976, including Labour Law, Criminal Law, Criminal Procedure, Evidence, Comparative Law and Restorative Justice. In addition to his teaching duties, Professor Archibald has acted as a labour arbitrator in the public and private sectors since 1984 and has been a part-time Vice-Chair of the Nova Scotia Labour Relations Board since 1992. He is currently part-time Chair of the Nova Scotia Civil Service Employee Relations Board. He also chairs Nova Scotia's Provincial Court Judges' Salary and Benefits Tribunal and the province's Correctional Facilities Employee Relations Board. He has served as a consultant to the Law Reform Commission of Canada, the federal Department of Justice, the Nova Scotia Department of Justice and the Royal Commission on the

Donald Marshall Jr. Prosecution. Professor Archibald's current research interests include labour law, restorative justice, human capital investment strategies and social capacity building. He was appointed as a part-time Board member of the Public Service Labour Relations Board on December 9, 2004 for a period of five years.

Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.

Professor Bilson is a professor at the College of Law at the University of Saskatchewan. She holds a B.A., an M.A., an LLB and a PhD and is a Member of the Law Society of Saskatchewan. Professor Bilson has served as Assistant Dean of Law and Dean of Law at the College as well as Assistant Vice-President (Administration) for the University. She held the position of Chair of the Saskatchewan Labour Relations Board from 1992 to 1997. She has published and lectured widely on labour and administrative law. In 2000, she received the designation of Queen's Counsel. She was appointed for a second term (five years) as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on December 3, 2007.

George P.L. Filliter

George P.L. Filliter received an LLB from the University of New Brunswick in 1978. He has practised law since then, specializing in labour and employment law, administrative law and general litigation. In 1985 he obtained a Master of Laws degree from the London School of Economics. In private practice he has represented both labour and management and has served as a third-party arbitrator. He was appointed as Chair of the Labour and Employment Board of New Brunswick in March 2003. He also lectures at the University of New Brunswick. He was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on January 14, 2008 for a period of five years.

Deborah M. Howes

Deborah M. Howes has more than 25 years' experience in dispute resolution and labour relations. She serves as an arbitrator and mediator on a variety of provincial, national and international rosters. She is President of High Clouds Incorporated, an Alberta-based company that provides seminars and dispute resolution services. A Chartered Arbitrator and Chartered Mediator, Ms. Howes holds a Bachelor of Laws and a Conflict Management Certificate from the Alberta Arbitration and Mediation Society. She served as Vice-Chair with the Alberta Labour Relations Board for 11 years and before that practised law at the firm of Duncan and Craig. Co-founder of the Foundation of Administrative Justice, a non-profit society dedicated to training the members and staff of administrative tribunals, Ms. Howes continues to serve as its Executive Director. Ms. Howes was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on August 1, 2007 for a period of three years.

Margaret E. Hughes

Margaret E. Hughes is Professor Emerita of Law at the University of Calgary. Professor Hughes holds a B.A., a Bachelor and Master's of Laws and a Master's of Social Work. From 2001 to 2005, she was the Associate Vice-President (Human Resources) at the University of Calgary and provided strategic leadership as a member of the University's bargaining team during negotiations with the Faculty Association in 2002 and 2004. Professor Hughes previously served as Dean of the Faculty of Law during which time she negotiated the establishment and funding of the law faculty's first graduate program and co-chaired a successful initiative to establish an interdisciplinary research institute for the study of law and the family. Professor Hughes co-chaired the University of Calgary's Annual Labour Arbitration Conference for 10 years, and she has served as an arbitrator in Alberta. She has also taught law at the University of Saskatchewan and the University of Windsor. Professor Hughes was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on August 1, 2007 for a period of three years.

Georges Nadeau

Georges Nadeau received a Bachelor's degree in business administration in 1978 from the Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois of the Université du Québec. From 1978 to 1983, Mr. Nadeau served as a union representative with the Supply and Services Union, a component of the Public Service Alliance of Canada. In 1983, he became an officer with the Alliance's grievance and adjudication section, a position he occupied until 1996. During those 13 years, Mr. Nadeau argued a large number of grievance cases in a variety of jurisdictions in Canada. From 1996 to 1998, he was in charge of coordinating the Alliance's collective bargaining section.

In 1998, the Professional Institute of the Public Service of Canada, one of Canada's largest professional unions, hired Mr. Nadeau as Senior Manager, Representational Services, a position he occupied until 2005. Mr. Nadeau's responsibilities included collective bargaining, member representation services, research, pension and benefit services, and recruiting and retaining union delegates, members and bargaining units.

In 2004-2005, Mr. Nadeau co-chaired the task force on corrective action in staffing matters set up by the Deputy Ministers' Sub-Committee on Staffing and Staffing Recourse. From 2001 to 2005, he sat on the National Joint Council Union-Management Relations Committee. In 1995-1996 he represented the Alliance on the Canadian Labour Congress task force on the revision of the *Canada Labour Code*. From 1992 to 1995, he was a member of the Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles of the Université du Québec.

Mr. Nadeau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board in June 2005 and served in that capacity until his retirement in early 2008. On January 29, 2008 he was appointed as a part-time Board member for a two-year term.

Allen Ponak

Allen Ponak is Professor Emeritus of Industrial Relations at the University of Calgary. He holds a Bachelor of Arts, a Master of Labour and Industrial Relations and a Ph.D. in Industrial Relations. From 1976 to 2006, he was a professor at the University of British Columbia, McGill University and the University of Calgary. His research has been widely published and focuses on public policy, dispute resolution and public sector labour relations. He co-authored the leading textbook *Union-Management Relations in Canada*, served as National President of the Canadian Industrial Relations Association and chairs the editorial board of *Relations industrielles / Industrial Relations*. Dr. Ponak produced and narrated the documentary film *Beyond Collision: High Integrity Labour Relations*, which won the Silver Screen Award at the 2006 Los Angeles International Video and Film Festival. As an arbitrator since 1984, he has issued more than 450 decisions. He is a member and Vice-Chair (Canada) of the National Academy of Arbitrators. He founded the Calgary Labour Arbitration and Policy Conference and chaired it from 1983 to 2007. Dr. Ponak was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on February 18, 2008 for a period of four years.

John James Steeves

John James Steeves is an arbitrator, mediator, barrister and solicitor in Vancouver, British Columbia. He has been involved in a number of disputes in the federal and provincial sectors. Mr. Steeves holds B.A., M.A. and Bachelor of Law degrees and is a Chartered Arbitrator and a member of the law societies of British Columbia and Yukon. Mr. Steeves is also a public-interest representative of the Discipline Committee of the Canadian Society of Immigration Consultants. He was a vice-chairperson with the Labour Relations Board of British Columbia from 2006 to 2007, and he was Chief Appeal Commissioner with the Workers Compensation Board of British Columbia from 2000 to 2002. He has spoken and written on various topics in labour relations and administrative justice and is a chapters' author of a major revision of Palmer's *Collective Agreement Arbitration in Canada* (LexisNexis). Mr. Steeves was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on December 3, 2007 for a five-year term.

Appendix 3

Cases Before the Public Service Labour Relations Board 2007-2008

	Number of cases brought forward from previous years	Number of new cases received	Total number of cases	Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided)			Number of cases carried forward to 2008-2009	Decisions or orders	Number of cases covered by decisions or orders
				settled	withdrawn	decided			
Grievances	2992	893	3885	286	609	133	2857	65	133
Total grievances	**2992**	**893**	**3885**	**1028**			**2857**	**65**	**133**
Complaints of unfair labour practices	89	63	152	5	19	29	99	15	29
Complaints under *Canada Labour Code*	18	3	21	4	1	3	13	3	3
Total complaints	**107**	**66**	**173**	**61**			**112**	**18**	**32**
Certifications	0	1	1	1 decided			0	1	1
Revocations of certification	3	1	4	4 decided			0	2	4
Determination of successor rights	0	0	0	0			0	0	0
Determination of management and confidential positions	64	530	594	310 decided			284	310	310
Designation of essential services positions	0	7	7	4 withdrawn			3	0	0
Applications for review of Board decisions	2	3	5	1 withdrawn 4 decided Total: 5			0	4	4
Requests for extension of time	123	27	150	25 settled or withdrawn 16 decided Total: 41			109	16	16
Total applications	**192**	**569**	**761**	**365**			**396**	**333**	**335**
TOTAL	**3291**	**1528**	**4819**	**1454**			**3365**	**416**	**500**

Appendix 4

Notable PSLRB Decisions

Human rights

The *PSLRA* gave grievance adjudicators a new jurisdiction to decide cases involving the alleged violation of human rights. This power, which has yet to be fully defined, was central to the case of **Pepper v. Treasury Board (Department of National Defence)**, 2008 PSLRB 8.

In this case, a grievor was terminated after a lengthy period of leave during which the grievor and the employer had engaged in a mediation process. The adjudicator ordered the grievor reinstated, finding that the employer had not fulfilled its duty to accommodate the grievor, contrary to its obligations under the *Canadian Human Rights Act*, and noting a serious breach of confidentiality in the mediation process. Given the importance of mediation to resolving hundreds of cases filed with the PSLRB, the case underlined the necessity for all parties to understand and respect the confidentiality of the mediation process.

Power to award interest

Do adjudicators have the power to grant interest on overdue payments? This question remains to be settled. In **Nantel v. Treasury Board (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 66, the adjudicator awarded the grievor interest on retroactive pay. The employer objected that the adjudicator did not have the jurisdiction to award interest, based on the common law principle that interest cannot be claimed against the Crown.

The grievor argued that the Crown was liable to pay interest in order to make a grievor whole, given that a contractual relationship existed because of the bargaining regime and given that legislative changes had been made to the *Federal Courts Act* and the *Crown Liability and Proceedings Act* that specifically modified the common law principle.

The fact that the Crown was bound by contract through the collective agreement and the fact that the adjudicator had authority to order compensation for harm done by the employer led the adjudicator to find that he had the power to grant interest on the retroactive payment.

The Federal Court, on judicial review (2008 FC 84), however, overturned the adjudicator's decision.

Extensions of time

Under the new *PSLRB Regulations*, the Chairperson of the Board has the authority to grant extensions of time for the filing of grievances. The Board has developed a consistent approach to such requests, based on the criteria outlined in **Schenkman v. Treasury Board (Public Works and Government Services Canada)**, 2004 PSSRB 1.

In making a determination to extend time, the following criteria are usually considered:

- clear, cogent and compelling reasons for the delay;
- the length of the delay;
- the due diligence of the applicant;
- the balancing of the injustice to the employee against the prejudice to the employer in granting an extension; and
- the chance of success of the grievance.

This approach was applied in a number of decisions in 2007-2008: for example, **Thompson v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2007 PSLRB 59, and **Gill v. Treasury Board (Department of Human Resources and Skills Development)**, 2007 PSLRB 81.

The approach was confirmed by the Federal Court in **Vidlak v. Canada (Attorney General)**, 2007 FC 1182. In this case, Mr. Vidlak sought an extension of time to file a grievance against his termination by his former employer, CIDA.

In January 2001, Mr. Vidlak was told that he should find another position within CIDA or in another department. After a series of temporary secondments, he was told in July 2003 that his position at CIDA was being terminated, and he was deployed to another department. Mr. Vidlak alleged before the adjudicator that these measures were taken because he had questioned financial arrangements with foreign recipients of CIDA grants.

The criminal behaviour of employees presents challenging issues for public service employers as it does for employers in other spheres.

In October 2003, Mr. Vidlak wrote to the Minister responsible for CIDA to denounce certain of these arrangements. The Minister commissioned an independent study that ultimately confirmed some of Mr. Vidlak's assertions. Mr. Vidlak received the report at the end of February 2005. In November 2005, Mr. Vidlak applied to the Chairperson for an extension of time to file a grievance against CIDA relating to the difficulties that had begun in 2001 and that had culminated with the termination of his position in July 2003.

In deciding the case, the Vice-Chairperson applied the Schenkman analysis, ruling that Mr. Vidlak had presented no clear and cogent evidence to explain the delay in filing a grievance and little evidence that the grievance would be successful should it go forward. The Federal Court upheld the ruling, which confirmed the soundness of applying the Schenkman analysis to such applications.

The issue in applications for time extensions often comes down to the timelines that apply. Timelines generally start to run when the grievor first becomes aware of the employer's decision, action or omission.

However, in **Mark v. Canadian Food Inspection Agency**, 2007 PSLRB 34, the grievor argued that ongoing discussions had delayed the filing of the grievance. In that case, the grievance concerned sick leave. The grievor presented a request for sick leave for five days in October 2004. On December 3, 2004, the employer verbally informed the grievor that sick leave would not be granted for those days since there was no supporting documentation. On December 22, 2004, the employer confirmed this decision in writing. The grievor countered with some medical documents. On February 17, 2005, the employer granted sick leave for two days but maintained the refusal for the other three. On February 24, 2005, the grievor filed a grievance for those three days. The grievances were denied at each level, with the employer stating its objection each time that the grievance had been submitted too late.

The Vice-Chairperson ruled that the grievance was indeed out of time and that no extension would be granted. Ongoing discussions did not change the fact that the grievor had been fully informed of the employer's decision as of December 3, 2004, and in writing on December 22, 2004. Applying the Schenkman analysis, the Vice-Chairperson ruled that there was no clear and compelling reason for the grievor to wait to file his grievance, and that given no persuasive reasons to the contrary, "labour relations policy considerations of closure and workplace stability" should prevail.

In **McWilliams et al. v. Treasury Board (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 58, an adjudicator also established, based on the new *Regulations*, that where an employer does not raise the timeliness issue at each level of the grievance process, and again when the grievance is referred to adjudication, the employer is considered to have waived its right to object to the referral on the basis of time. In this case, grievances were filed by the grievors in 2006 alleging that they had been improperly paid since 1996. The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to consider the grievances on the grounds that they were untimely.

Under the new *Regulations*, however, there are procedural requirements to be followed if a party seeks to raise the issue of timeliness. Although neither party raised the issue, the adjudicator found that he was under a positive obligation to do so himself. The employer had failed to comply with the *Regulations* by not rejecting the grievances based on timeliness at the first level of the grievance procedure, and by failing to issue a response at the third level of the grievance procedure. Therefore, the employer had not met the threshold condition that would allow the adjudicator to consider the timeliness objection. The adjudicator accepted the jurisdiction to consider the grievances.

Criminal offences

The criminal behaviour of employees presents challenging issues for public service employers as it does for employers in other spheres. Employers must decide the weight to give criminal charges and criminal investigations and the extent to which an employee's continued employment should be contingent on the result of criminal proceedings.

The Board heard two key cases dealing with criminal behaviour in 2007-2008. One dealt with off-duty behaviour and the other dealt with on-duty misconduct that could eventually lead to criminal charges.

Under the *PSLRA*, it is the employer's motive when reacting to an allegation of criminal conduct on the part of an employee that determines the jurisdiction of the adjudicator.

In **Basra v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 70, the grievor was a correctional officer who was suspended indefinitely after his supervisor received a letter from the Crown office concerning an allegation of sexual assault. In November 2004, a female complainant had given information to the police about a sexual assault involving the grievor. He was questioned by the RCMP at the time and released. The grievor was only charged 18 months later, at the same time as the Correctional Service was informed of the matter.

The Correctional Service suspended the grievor without pay in April 2006, pending a disciplinary investigation that was to be completed by May 2006. At the time of the hearing in October 2006, the investigation had still not been completed, nor had the grievor been contacted by the investigators.The adjudicator found as a fact that there had been no consideration of the grievor's unblemished work record before the suspension was imposed. The Correctional Service had received no information about the case other than the initial letter about the November 2004 complaint and the imminent charge.

The grievor argued essentially that a proper risk assessment had not been carried out. The Correctional Service relied on the fact that the charge was serious and on its perception that the grievor's continued employment could bring discredit to the Correctional Service. Other employees, male and female, testifying on behalf of the grievor, stated that he had always done his job competently and that they felt confident that they could continue to work with him, despite the criminal charge.

Although the Correctional Service argued that the suspension was administrative and not disciplinary, the adjudicator found otherwise. Given the length of time that had elapsed without serious pursuit of the investigation by the employer, the suspension had become disciplinary. The adjudicator allowed the grievance, stating that: "It was not explained in the evidence how Mr. Basra would present a risk to himself or others if he continues to work in a CX-01 position." The grievor was to be presumed innocent until found guilty in a court of law; in the meantime, the employer had not established that maintaining him in his position would cause any hardship to the employer, the other employees, the inmates or the general public. The adjudicator quashed the grievor's suspension.

The employer applied for judicial review, which was allowed by the Federal Court (**Canada (Attorney General) v. Basra,** 2008 FC 606). Justice Pinard held that the adjudicator, in deciding that he had jurisdiction because this was a disciplinary matter, had applied the wrong test. To determine whether the suspension was administrative or disciplinary, the adjudicator should have considered the employer's intentions. The matter was remitted to a different adjudicator for a redetermination on the merits of the case.

In **Laplante v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2007 PSLRB 104, the grievor's initial suspension pending investigation and subsequent termination were both upheld by the adjudicator, even though no criminal charges had been laid at the time of the hearing.

In that case, the grievor worked as a border inspector at a small border crossing in rural Quebec. The police received information that a drug shipment was due to cross the border at a time the grievor was on duty. A sting operation was carried out. The grievor denied any knowledge of the drug shipment and any complicity with his brother, who was the importer. The grievor emphasized at the hearing that nothing had yet been proven in a court of law. However, the adjudicator found, on a balance of probabilities, that the grievor had been an accomplice in the importation of the drug shipment. The adjudicator found that the employer had valid grounds for dismissing the grievor based on the evidence presented in the case.

Under the *PSLRA*, it is the employer's motive when reacting to an allegation of criminal conduct on the part of an employee that determines the jurisdiction of the adjudicator, as the Federal Court decision in *Basra* shows. If the measure taken is administrative, the adjudicator has no jurisdiction. In the case of termination because of misconduct, the employer's action is clearly disciplinary. But when an employer suspends an employee pending an investigation, and when there has been no misconduct in the workplace itself, it may become more difficult to establish the disciplinary nature of the measure.

The limits of adjudicators' jurisdiction arises as an issue in many cases and is further defined by case law.

The jurisdiction of adjudicators is defined by statute — the *PSLRA*. The limits of their jurisdiction arises as an issue in many cases and is furthered defined by case law.

In **Dubé and Piton v. Treasury Board (Department of National Defence)**, 2007 PSLRB 77, the employer objected to the adjudicator's jurisdiction because the contested decision was not directly covered by the collective agreement. The grievors had both requested leave with pay to attend a medical appointment and had been denied. They were told to use sick-leave credits instead.

The collective agreement did not provide for leave with pay for medical appointments. It simply gave the employer the discretion to grant leave with or without pay for situations not specifically covered by the collective agreement. Two other authorities applied: a Treasury Board policy on leave with pay, which stated that it was the employer's practice to grant up to one-half day for routine medical appointments and the Civilian Personnel Administrative Order, which allowed for such a practice.

Although the adjudicator found that he did not have jurisdiction under the collective agreement, he ruled that "an adjudicator can assess the employer's discretionary authority under the collective agreement when the employer has acted in a manner that is discriminatory, arbitrary or in bad faith" and concluded that such was the case here. The employer had acted in a manner that was contrary to past practice and the expectations of the employees, in an arbitrary fashion. Leave with pay was granted for the appointments.

The grievor in **Spencer v. Deputy Head (Department of the Environment)**, 2007 PSLRB 123, was on seasonal layoff from Parks Canada when she won a competition for term employment at Environment Canada. She won a subsequent competition within Environment Canada for another term position, which was extended. The terms added up to the three-year period that, according to the employer's policy, allowed for the transition from term employment to indeterminate status. However, the employer did not feel under an obligation to grant her an indeterminate position, since her substantive position was unclear.

The adjudicator found that she did not have jurisdiction to determine whether the grievor should be granted indeterminate status. The *PSLRA* gives the adjudicator limited jurisdiction. The action of the employer — to not grant indeterminate status — could not be considered a termination. An application for judicial review of this decision is now before the Federal Court.

In **Matear v. Treasury Board (Department of Industry)**, 2008 PSLRB 11, the grievor sought the enforcement of his interpretation of a pre-hiring agreement made with the employer. The pre-hiring agreement had provided that he would be paid at the mid-range of the applicable salary scale. A year and a half after being hired, a new collective agreement had been signed, which resulted in a modification of the salary scale. The salary the grievor had been offered was now at the fourth step of a nine-step scale, instead of the fifth as before. The grievor argued he was entitled to the new mid-range salary, retroactively.

The employer objected that the adjudicator did not have jurisdiction to decide a matter that was related to a pre-hiring agreement rather than to a collective agreement. However, the adjudicator found that since the matter had arisen because of the new terms of a collective agreement, there was a sufficient link to consider the grievance "related to" the interpretation or application of the collective agreement. He dismissed the objection.

In **Estwick v. Canada (Attorney General)**, 2007 FC 894, the grievors were hired on contract by the Correctional Service of Canada to work on a sex offender program in a correctional facility. Their contracts were renewed a number of times. At one point, for income tax purposes, they were deemed to be employees by the Canada Revenue Agency (CRA). In addition, the CRA required the Correctional Service to pay Canada Pension Plan and Employment Insurance premiums on their behalf. Despite this, the Correctional Service continued to consider them contractors. When the employer ended their contract, they grieved what they considered to be wrongful dismissal.

The adjudicator refused to take jurisdiction on the matter, having found that since the grievors had never been hired under the *Public Service Employment Act*, they could not be considered "employees" and thus had no recourse under the *PSLRA*.

The issue of jurisdiction is sometimes raised but defeated as an objection because the underlying motivation for a measure is disciplinary, even though the employer describes it as administrative.

On judicial review, the Federal Court first established that although the matter was one of jurisdiction, the applicable standard of review was patent unreasonableness (jurisdictional issues are usually dealt with on a standard of correctness). The issue according to the Court was the level of formality necessary for employment to have occurred under the *PSEA*.

Based on the Supreme Court of Canada's landmark decision on this issue in **Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada**, [1991] 1 S.C.R. 614 ("Econosult"), the Federal Court ruled that the adjudicator's decision was not patently unreasonable. There was no evidence of a position being created or staffed under the *PSEA* and no instrument of appointment. In other words, there had never been an appointment under the *PSEA*. The grievors were arguing that they were in a de facto position, exactly the situation which the Supreme Court had clearly rejected in *Econosult*.

Discipline

The issue of jurisdiction is sometimes raised but defeated as an objection because the underlying motivation for a measure is disciplinary, even though the employer describes it as administrative. In **Courtemanche v. Parks Canada Agency**, 2007 PSLRB 119, the employer imposed a one-day suspension on the grievor for having taped to her locker an historic quotation that the employer perceived as insubordinate ("I should like to see, and this will be the last and most ardent of my desires, I should like to see the last king strangled with the guts of the last priest.") The employer then proceeded to temporarily transfer the grievor to another work location, against her wishes, and then made the transfer permanent.

The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to issue a decision on the temporary transfer, which it characterized as an administrative measure, and contested the adjudicator's jurisdiction to issue a decision on the permanent transfer, arguing that it did not form part of the grievance that was referred to adjudication, since the grievance referred only to the temporary transfer. The adjudicator found that the employer had blown the incident out of proportion and that the grievor had never intended to threaten her managers nor challenge their authority. He held that the transfer was motivated by bad faith, and, given that finding, that he had jurisdiction to reinstate the grievor in her original position and location.

In **Demers v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 89, the issue was whether the employer had been unreasonable in forbidding the grievor to wear a tie to work. The grievor worked as a correctional officer. He was found to be insubordinate and fined $75 for insisting on wearing a tie with his new uniform even though the tie was no longer part of it. The employer and the union had agreed on the uniform but not on the enforcement policy for wearing it. The supervisors' ridicule of the grievor in front of his peers, insistence that he not wear a tie and ultimate discipline caused the grievor to take sick leave and eventually disability leave.

The employer ordered the grievor to attend two psychiatric assessments to determine his fitness for work. The second assessment concluded that the grievor had been traumatized by the employer's actions to the point that he would be unable to return to the workplace unless the employer allowed him to wear his tie. It was the psychiatrist's view that after 28 years of wearing a tie, it had become part of his persona in dealing with inmates and that he could not work in a detention facility without one. Accordingly, the grievor could not return to work unless the employer relented on its decision.

The employer's objection to the adjudicator's jurisdiction to examine the dress code was dismissed because the $75 penalty imposed on the grievor for insubordination was an issue of discipline with a financial penalty, thus making it adjudicable under the *PSLRA*.

The adjudicator reviewed the jurisprudence of the Board and the private sector concerning the reasonableness and enforceability of a dress code. While the employer may apply a dress code, it must be workplace appropriate and reasonably applied, as well as being considerate of individual employees. The adjudicator found that the policy had been enforced flexibly except in the case of the grievor, where it had been strictly enforced. The wearing by employees of a mix of the old and the new uniform as well as toques as scarves that were not part of the uniform was tolerated by the employer. It was only the grievor who was disciplined.

Both cases point to the fact that while employers are within their rights to impose discipline to ensure a functional workplace, they must exercise care to respect the boundaries set by individual employees to protect their privacy and dignity.

The adjudicator held that the wearing of the tie did not affect the grievor's work since he worked the evening shift and had no contact with the public. Therefore, the employer's operations or image were not at risk.

The adjudicator allowed the grievance, ruling that the discipline was improper and that the fine was inappropriate. The issue of compensation was returned to the parties, but the adjudicator remained seized of the matter should the parties be unable to agree. The employer has applied for judicial review of the adjudicator's decision.

Both cases point to the fact that while employers are within their rights to impose discipline to ensure a functional workplace, they must exercise care to respect the boundaries set by individual employees to protect their privacy and dignity.

The *PSLRA* provides that an employee may present a complaint against an employer for interfering in the activities of an employee organization. The following case deals with what is necessary to make a finding that a complaint is well founded.

In **Perka et al. v. Department of Transport and Treasury Board**, 2007 PSLRB 92, the complainants alleged that the respondents had unlawfully interfered in their right to participate in the affairs of an employee organization, contrary to the *PSLRA*. The bargaining agent and two of its representatives for the Aircraft Operations Group bargaining unit complained that the respondents had interfered with their representation of employees and had sought to restrain an employee from seeking their representation. The Board found that the respondents had contravened the *PSLRA* by taking a disciplinary action against the local representatives who had questioned staffing practices and were thus discharging their statutory duty of fair representation. The Board also found that the respondents had contravened the *PSLRA* by instructing an employee not to speak to the bargaining agent representatives.

The decisions of the Board and its adjudicators are subject to judicial review by the Federal Court and the Federal Court of Appeal. Only a very small number of decisions have been overturned upon judicial review. For example, in the five-year period ending March 31, 2008, 97 of the Board's 698 decisions (14%) had been referred to the Federal Court and only 12 (2%) had been overturned.

Since 1997, there have been three standards of review: "correctness," where the reviewing court shows the least deference to the original decision-maker, "patent unreasonableness," where the court shows the most deference and only overturns decisions that are obviously unreasonable, and between the two, "reasonableness *simpliciter*," where the decision stands if it is rational, even if the court might have decided differently.

The law changed considerably in the period under review with the Supreme Court decision in **Dunsmuir v. New Brunswick**, 2008 SCC 9. Here the Supreme Court did away with the distinction between the standard of reasonableness *simpliciter* and patent unreasonableness. The Court stated: "[t]here cannot be shades of irrationality," quoting Professor David Mullan approvingly.

The Federal Court of Appeal referred to the *Dunsmuir* decision in **Canada (Attorney General) v. Grover**, 2008 FCA 97, in a brief analysis of the standard of review. In effect, the Court simply stated that the adjudicator's decision fell within the range of reasonable outcomes. The Court spent no time establishing which of the standards — correctness or reasonableness — should apply.

A recent decision of the Federal Court also applied the *Dunsmuir* decision to determine the standard of review. In **Canada (Procureur général) c. Lamothe et al.**, 2008 CF 411, the issue was whether veterinarians employed by the Canadian Food Inspection Agency and on mandatory training were entitled to be compensated for their traveling time to the training site. The adjudicator had ruled that they were entitled to such compensation, since she found that mandatory training was equivalent to work. The collective agreement specifically excluded compensation for traveling to training or conference sites.

Both parties agreed that the standard of review was patent unreasonableness, perhaps following the case law that states that the interpretation of the collective agreement is reviewable on a standard of patent unreasonableness (see, for example,

The hope is that *Dunsmuir* will simplify an area of law that has become extremely complex, and somewhat contradictory.

Wry v. Canada (Attorney General), 2007 FC 1038). However, the Federal Court stated that *Dunsmuir* offered only two choices, correctness or reasonableness. Since there was no applicable privative clause in the *PSSRA*, and since this was, according to the Court, a jurisdictional issue (whether the adjudicator had gone beyond her jurisdiction in amending the collective agreement), the standard was correctness. The Court ruled that the adjudicator had wrongly decided the entitlement to compensation for traveling time to training and conference sites.

The hope is that *Dunsmuir* will simplify an area of law that has become extremely complex, and somewhat contradictory. Since *Dunsmuir* occurred rather late in the year (March 2008), our summary of judicial review by the Federal Courts is still coloured by the presence of the three standards of review.

Some observers have noted that whether courts uphold or overturn tribunal decisions depends less on the standard of review than on a number of complex factors, not the least of which is whether or not the court agrees with the decision.

This is illustrated by two judicial reviews of adjudicators' decisions, in which the Federal Court stated that the standard of review did not matter. In **Canada (Attorney General) v. O'Leary**, 2008 FC 212, the grievor had been hired to manage staffing in a remote location, but was given little help or training despite the fact that the job was unfamiliar and that he needed accommodation for a visual disability. His work performance was judged unsatisfactory and he was demoted. The adjudicator ruled that the employer had done nothing to ensure that Mr. O'Leary could succeed in his position and ordered the employer to reinstate him at the same level and find him a position, but not in a remote location.

The Federal Court upheld the adjudicator's decision. The Court ruled that while remedial jurisdiction was perhaps reviewable on a standard of correctness, the rational connection between the order of the adjudicator and the employer's breach was reviewable on the basis of reasonableness *simpliciter*. In the end, stated the Court, the standard of review did not matter, since there was no reviewable error in the adjudicator's decision.

In **Canada (Attorney General) v. Frazee**, 2007 FC 1176, the grievor was the veterinarian in charge of inspecting meat at a hog-processing plant in New Brunswick. Pork producers complained that the rate at which hogs were being rejected for medical reasons was much too high. Pending the completion of an investigation, the employer removed Dr. Frazee from the meat-inspection process. Dr. Frazee grieved the interference and the absence of an investigation of the measures taken. The adjudicator found the removal of Dr. Frazee to be disciplinary in nature and ordered that all reference to the complaints by the pork producers be removed from Dr. Frazee's file. He ordered that the employer investigate the measures taken against Dr. Frazee as provided by the collective agreement.

On judicial review, the Federal Court ruled that the decision was to be reviewed on a standard of correctness, since the adjudicator had decided on his jurisdiction by considering the employer's actions as disciplinary. The parties had agreed on reasonableness as the standard for review. In the end, the Court stated that the decision could not stand on either standard because it was deficient. The Court overruled the adjudicator about what constitutes a disciplinary measure as opposed to an administrative measure.

As a general rule, decisions of adjudicators are reviewed on a standard of correctness for matters of jurisdiction. For example, in **Olson v. Canada (Attorney General)**, 2008 FC 209, the adjudicator had ruled that the transition provisions following a layoff were entirely the prerogative of the employer and consequently that he did not have jurisdiction. The Federal Court disagreed and overturned the decision, finding that the adjudicator did have jurisdiction on what was essentially a term of the collective agreement, since the latter contained a provision concerning transition measures in cases of layoff.

In **Garcia Marin v. Canada (Treasury Board)**, 2007 FC 1250, the grievor had sought at adjudication to recast his initial grievance as a disciplinary matter. The adjudicator ruled, following the well-established precedent in **Burchill v. Canada (Attorney General)**, [1981] 1 F.C. 109 (C.A.), that the grievor could not change the characterization of the grievance at adjudication and that the grievance, as presented

through the various levels, was not adjudicable. The Federal Court applied the standard of correctness and upheld the adjudicator's decision.

On mixed questions of fact and law, the standard will generally be reasonableness *simpliciter*.

For instance, in **Canada (Treasury Board) v. Huppée**, 2007 FC 570, the grievors had followed a course in the handling of dangerous goods and did in fact handle such goods. Those were the two prerequisites, according to the collective agreement, for the payment of an allowance, which the employer refused to pay. The adjudicator ruled that the grievors were entitled to the allowance.

The standard of review was reasonableness *simpliciter*, stated the Federal Court. In arriving at her decision, the adjudicator had to determine if the conditions of the collective agreement for payment of the allowance had been met. Given the evidence, her decision had been reasonable and was upheld.

On issues of fact, the standard is patent unreasonableness. In **Rhéaume v. Canada (Attorney General)**, 2007 FC 1039, the Federal Court applied that standard to the adjudicator's assessment of the facts, and referred at length to the Court's own enabling legislation to further emphasize that findings of facts were entitled to the highest deference.

Appendix 5

Table 1: Collective Bargaining Cases 2007–2008

	Carried over from 2006-2007	Received in 2007–2008	Total	Settlements	Arbitral awards	Carried over to next fiscal year
Arbitration boards	4	6	10	0	5	5
	Carried over from 2006–2007	**Received in 2007–2008**	**Total**	**Settlements**	**Mediator's report**	**Carried over to next fiscal year**
Requests for mediator	1	5	6	0	3	3
	Carried over from 2006–2007	**Received in 2007–2008**	**Total**	**Settlements**	**PIC report**	**Carried over to next fiscal year**
Conciliation boards/PICs	0	0	0	0	0	0

Table 2: Mediation Services Cases 2007-2008

	Mediation cases carried over from 2006-2007	Cases received in 2007-2008	Cases in which parties refused mediation	Total number of cases for mediation*	Cases settled or withdrawn	Cases not settled	Success rate (% of all completed mediation cases that were settled or withdrawn)	Total number of cases carried forward to 2008-2009
		New cases in which parties agreed to mediation in 2007-2008			Total number of completed mediation cases			
Mediation of grievances or complaints filed with the Board	1985	1533	1042	2476	807	92	89%	1577
		491			899			
Preventive mediation	34	85		119	68	6	91%	45
					74			

* It is important to note that this figure represents the number of individual files that are created by the PSLRB when it receives cases. Many individual files may fall under one type of case, allowing them to be resolved together, which can result in from 50 to 100 cases being resolved in one mediation process. An example of this is a case that relates to the specifics of a work description that applies to more than one person in the same work unit.

Annexe 5

Tableau 1 : Cas de négociation collective 2007-2008

	Cas reportés de 2006-2007	Cas reçus en 2007-2008	Total	Cas réglés	Décisions arbitrales	Cas reportés à l'exercice suivant
Conseils d'arbitrage	4	6	10	0	5	5
	Cas reportés de 2006-2007	**Cas reçus en 2007-2008**	**Total**	**Cas réglés**	**Rapport du médiateur**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
Demandes de médiateur	1	5	6	0	3	3
	Cas reportés de 2006-2007	**Cas reçus en 2007-2008**	**Total**	**Cas réglés**	**Rapport de la CIP**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
Commissions de l'intérêt public (CIP)	0	0	0	0	0	0

Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation 2007-2008

	Cas de médiation reportés de 2006-2007	Cas reçus en 2007-2008	Cas où les parties ont refusé la médiation	Nombre total de cas de médiation*	Cas réglés ou retirés	Cas non réglés	Taux de réussite (% de tous les cas de médiation menés à terme qui ont été réglés ou retirés)	Nombre total de cas reportés à 2008-2009
		Nouveaux cas où les parties ont accepté la médiation en 2007-2008			**Nombre total de cas de médiation menés à terme**			
Médiation de griefs ou de plaintes déposés devant la Commission	1985	1533	1042	2476	807	92	89 %	1577
		491			899			
Médiation préventive	34	85		119	68	6	91 %	45
					74			

*Il est important de noter que ce chiffre représente des dossiers individuels créés à la CRTFP lorsque les cas sont reçus par celle-ci. Plusieurs [illegible] peuvent, parfois, être regroupés dans un cas type, ce qui peut résoudre de 50 à 100 dossiers lors d'un seul processus de médiation. Un exemple de cette situation est la résolution de griefs relativement à l'exactitude du contenu d'une description de travail et qui s'applique à plusieurs personnes au [illegible] d'une même unité de travail.

La Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre de grief. Elle a conclu que bien que la question du pouvoir de redressement ait peut-être pu donner ouverture à un contrôle judiciaire selon la norme de la décision correcte, le lien rationnel entre la décision de l'arbitre de grief et les manquements de l'employeur était susceptible de contrôle judiciaire d'après la norme de la décision raisonnable *simpliciter*. La Cour a déclaré qu'en fin de compte, la norme de contrôle importait peu, étant donné que la décision de l'arbitre de grief ne comportait pas d'erreur donnant lieu à un contrôle.

Dans **Canada (Procureur général) c. Frazee**, 2007 CF 1176, le fonctionnaire s'estimant lésé était le vétérinaire chargé de l'inspection de la viande dans une usine de transformation du porc au Nouveau-Brunswick. Des producteurs porcins s'étaient plaints du taux excessif de condamnation de porcs pour des raisons médicales. En attendant la fin d'une enquête, l'employeur a retiré M. Frazee du processus d'inspection de la viande. M. Frazee a présenté un grief pour motifs d'ingérence et d'absence d'une enquête sur les mesures prises contre lui. L'arbitre de grief a conclu que la suspension de M. Frazee était disciplinaire par nature et a ordonné que toute allusion aux plaintes formulées par les producteurs porcins soit supprimée du dossier de M. Frazee. Il a ordonné à l'employeur de mener une enquête sur les mesures prises contre M. Frazee, conformément à la convention collective.

Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a conclu que la norme de contrôle était celle de la décision correcte, car l'arbitre de grief avait établi sa compétence en considérant les mesures prises par l'employeur comme étant disciplinaires par nature. Les parties avaient convenu que la norme de contrôle était celle de la décision raisonnable. La Cour a déclaré qu'en fin de compte, la décision ne pouvait être confirmée selon l'une ou l'autre des normes, car elle était déficiente. La Cour a infirmé l'interprétation de l'arbitre relativement à ce qui constitue une mesure disciplinaire par opposition à une mesure administrative.

En ce qui a trait aux questions de compétence, les décisions des arbitres de griefs sont généralement examinées d'après la norme de la décision correcte. Par exemple, dans **Olson c. Canada (Procureur général)**, 2008 CF 209, l'arbitre de grief a conclu que les mesures de transition suivant une mise en disponibilité relevaient entièrement de la prérogative de l'employeur et qu'il n'avait donc pas la compétence voulue. La Cour fédérale n'était pas d'accord et a infirmé la décision, jugeant que l'arbitre de grief avait effectivement la compétence nécessaire pour rendre une décision sur la convention collective, laquelle contenait une stipulation concernant les mesures de transition en matière d'emploi dans le cas d'une mise en disponibilité.

Dans **Garcia Marin c. Canada (Conseil du Trésor)**, 2007 CF 1250, le fonctionnaire s'estimant lésé avait cherché à modifier son grief initial, lors de l'arbitrage, de façon qu'il porte sur l'imposition d'une mesure disciplinaire. Faisant fond sur le précédent bien établi par **Burchill c. Canada (Procureur général)**, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), l'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas changer le motif du grief à l'arbitrage et que le grief, tel que présenté aux divers paliers, ne pouvait pas faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. La Cour fédérale a appliqué la norme de la décision correcte et confirmé la décision de l'arbitre de grief.

Dans le cas des questions mixtes de fait et de droit, la norme de la décision raisonnable *simpliciter* est généralement appliquée.

Par exemple, dans **Canada (Conseil du Trésor) c. Huppée**, 2007 CF 570, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient suivi un cours sur la manutention de matières dangereuses et avaient effectivement manipulé de tels produits. Aux termes de la convention collective, il s'agissait là des deux conditions nécessaires au versement d'une allocation, que l'employeur refusait de payer. L'arbitre de grief a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient droit à l'allocation.

La Cour fédérale a établi que la norme de la décision raisonnable simpliciter constituait la norme applicable. Pour arriver à sa décision, l'arbitre de grief avait dû déterminer si les fonctionnaires s'estimant lésés satisfaisaient aux conditions de versement de l'allocation, prévues par la convention collective. Compte tenu des éléments de preuve, la Cour a déterminé que la décision de l'arbitre était raisonnable et l'a confirmée.

On applique aux questions de fait la norme de la décision manifestement déraisonnable. Dans **Rhéaume c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1039, la Cour fédérale a appliqué cette norme pour contrôler l'évaluation des faits par l'arbitre de grief, et a longuement invoqué sa propre législation habilitante pour insister davantage sur le fait que la plus grande déférence doit être accordée aux conclusions de fait.

Il est à espérer que *Dunsmuir* permettra de simplifier un domaine du droit devenu extrêmement complexe et quelque peu contradictoire.

Par exemple, durant la période de cinq ans se terminant le 31 mars 2007, 97 des 698 décisions de la Commission (14 %) ont été renvoyées à la Cour fédérale, et seulement 12 d'entre elles (2 %) ont été renversées.

Depuis 1997, il existe trois normes de contrôle : la norme de la décision correcte, où la cour de révision manifeste le moins de déférence à l'égard de l'instance ayant rendu la décision initiale; la norme de la « décision manifestement déraisonnable », où la cour fait preuve de la plus grande déférence possible et n'infirme que les décisions jugées manifestement déraisonnables; et entre les deux, la norme de la « décision raisonnable *simpliciter* », où la décision est confirmée si elle est rationnelle, même si la cour aurait pu arriver à une décision différente.

Le droit a changé considérablement durant la période visée par le présent rapport, par suite de la décision rendue par la Cour suprême dans **Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick**, 2008 CSC 9. Dans cette affaire, la Cour suprême a éliminé la distinction entre la norme de la décision raisonnable *simpliciter* et celle de la décision manifestement déraisonnable. La Cour a souscrit pleinement à l'observation du professeur David Mullan, déclarant qu'il ne peut y avoir des degrés d'irrationalité.

La Cour d'appel fédérale, dans une brève analyse de la norme de contrôle applicable qu'elle a incorporée à sa propre décision **Canada (Procureur général) c. Grover**, 2008 CAF 97, s'est référée à la décision rendue par la Cour suprême dans *Dunsmuir*. En substance, la Cour d'appel fédérale a simplement déclaré que la décision de l'arbitre de grief se situait dans les limites du raisonnable. Elle ne s'est pas préoccupée d'établir laquelle des normes — celle de la décision correcte ou de la décision raisonnable — devrait s'appliquer.

Récemment, la Cour fédérale s'est aussi référée à la décision *Dunsmuir* pour déterminer la norme de contrôle applicable. Dans **Canada (Procureur général) c. Lamothe et al.**, 2008 CF 411, il s'agissait d'établir si les vétérinaires de l'Agence canadienne d'inspection des aliments qui devaient suivre une formation obligatoire avaient droit à une indemnisation pour les déplacements qu'ils effectuaient dans le cadre de leur formation. L'arbitre de grief a jugé qu'ils avaient droit à une telle indemnisation, ayant conclu que la formation obligatoire était assimilable au travail. La convention collective excluait expressément la rémunération du temps de déplacement pour se rendre au lieu où se donne une formation ou une conférence.

Les deux parties ont convenu que la norme de la décision manifestement déraisonnable constituait la norme de contrôle, peut-être en raison de la jurisprudence, qui établit que l'interprétation de la convention collective est assujettie à un contrôle judiciaire selon la norme de la décision manifestement déraisonnable (voir, par exemple, **Wry c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1038). Cependant, la Cour fédérale a déclaré que *Dunsmuir* n'offrait que deux choix, la norme de la décision correcte ou celle de la décision raisonnable. Comme la [illegible] pas de clause privative et qu'il s'agissait, selon la Cour, d'une question de compétence (à savoir si l'arbitre de grief avait outrepassé sa compétence en donnant une interprétation différente de la convention collective), la norme était celle de la décision correcte. La Cour a conclu que l'arbitre de grief avait fait erreur en décidant que les employés avaient droit à une indemnisation pour les déplacements effectués en vue d'assister à des séances de formation ou à des conférences.

Il est à espérer que *Dunsmuir* permettra de simplifier un domaine du droit devenu extrêmement complexe et quelque peu contradictoire. Comme *Dunsmuir* a été rendue assez tard dans l'année (mars 2008), notre sommaire des contrôles judiciaires effectués par les cours fédérales demeure inévitablement une analyse axée en grande partie sur les trois normes.

Certains observateurs ont fait valoir que les tribunaux qui confirment ou infirment une décision se fondent moins sur la norme de contrôle que sur plusieurs facteurs complexes, notamment leur opinion quant à la décision.

Cette constatation est illustrée par deux contrôles judiciaires de décisions d'arbitres de griefs, dans le cadre desquels la Cour fédérale a déclaré que la norme de contrôle n'avait pas d'importance. Dans **Canada (Procureur général) c. O'Leary**, 2008 CF 212, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été embauché pour exercer des fonctions de dotation en personnel dans un endroit isolé, mais a bénéficié de peu d'aide ou de formation, malgré le fait qu'il ne possédait pas d'expérience en la matière et qu'il avait besoin de matériel spécial parce qu'il souffrait d'une déficience visuelle. Son rendement professionnel a été jugé insatisfaisant et il a été rétrogradé. L'arbitre de grief a conclu que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour aider M. O'Leary à s'acquitter efficacement de ses fonctions, et a ordonné à l'employeur de réintégrer ce dernier au même niveau et de lui trouver un poste ailleurs que dans un endroit isolé.

Même si les employeurs sont en droit d'imposer des mesures disciplinaires pour assurer un milieu de travail fonctionnel, ils doivent veiller à respecter les limites que chaque employé établit pour protéger sa vie privée et sa dignité.

s'étaient entendus sur l'uniforme, mais non sur la politique d'application du code vestimentaire. Le fait que les superviseurs se soient montré intransigeants, qu'ils aient tourné en ridicule le fonctionnaire s'estimant lésé devant ses collègues et qu'ils lui aient infligé une amende a amené le fonctionnaire s'estimant lésé à prendre un congé de maladie et, par la suite, à demander des prestations d'assurance-invalidité.

L'employeur a obligé le fonctionnaire s'estimant lésé à se prêter à deux évaluations psychiatriques pour déterminer son aptitude au travail. Les résultats de la deuxième évaluation ont permis de conclure que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été traumatisé par les mesures prises par l'employeur à un point tel qu'il serait incapable de reprendre le travail si l'employeur ne lui permettait pas de porter la cravate. Selon le psychiatre, la cravate avait été portée au travail par le fonctionnaire s'estimant lésé pendant 28 ans et faisait partie intégrante de son image auprès des détenus, de sorte que celui-ci ne pouvait pas travailler dans un établissement correctionnel sans en porter une. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas reprendre le travail si l'employeur maintenait sa décision.

L'objection de l'employeur quant à la compétence de l'arbitre de grief d'examiner la question du code vestimentaire a été rejetée, parce que l'imposition d'une amende de 75 $ pour insubordination au fonctionnaire s'estimant lésé constituait une mesure disciplinaire assortie d'une sanction pécuniaire, ce qui en faisait une question arbitrable, en vertu de la *LRTFP*.

L'arbitre de grief a analysé la jurisprudence de la Commission et du secteur privé concernant le caractère raisonnable et exécutoire des exigences vestimentaires. Bien que l'employeur puisse imposer un code vestimentaire, celui-ci doit être approprié pour le milieu de travail, appliqué de façon raisonnable et tenir compte des particularités individuelles. L'arbitre de grief a conclu que la politique d'application permettait une certaine souplesse, alors que l'employeur insistait sur une application stricte dans ce cas. Tandis que l'employeur tolérait le port des articles vestimentaires de l'ancien et du nouvel uniforme, ainsi que des tuques et des écharpes non réglementaires par d'autres employés, le fonctionnaire s'estimant lésé était le seul employé à faire l'objet de mesures disciplinaires. L'arbitre de grief a conclu que le port de la cravate n'avait pas d'incidence sur les opérations ou l'image de l'employeur, étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé faisait partie de l'équipe de soirée et n'avait pas affaire au public.

L'arbitre de grief a accueilli le grief, concluant que l'imposition de mesures disciplinaires et d'une amende était inappropriée. La question de l'indemnisation a été renvoyée aux parties, mais l'arbitre de grief est demeurée saisie de l'affaire, au cas où les parties seraient incapables d'en arriver à une entente. L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre de grief.

Ces deux cas font ressortir que même si les employeurs sont en droit d'imposer des mesures disciplinaires pour assurer un milieu de travail fonctionnel, ils doivent veiller à respecter les limites que chaque employé établit pour protéger sa vie privée et sa dignité.

Pratiques déloyales de travail

La *LRTFP* prévoit qu'un employé peut déposer une plainte contre son employeur si ce dernier s'ingère dans les activités d'une organisation syndicale. Le cas ci-dessous traite des éléments nécessaires pour conclure qu'une plainte est fondée.

Dans **Perka et al. c. ministère des Transports et Conseil du Trésor**, 2007 CRTFP 92, les plaignants affirmaient que les défendeurs s'étaient ingérés illégalement dans l'exercice de leur droit de participer aux affaires d'une organisation syndicale, agissant en violation des prescriptions de la *LRTFP*. L'agent négociateur et deux des représentants de l'unité de négociation du groupe Navigation aérienne se sont plaints du fait que les défendeurs s'étaient immiscés dans leurs activités de représentation d'employés et avaient cherché à empêcher un employé de demander leur représentation. La Commission a conclu que les défendeurs avaient enfreint la *LRTFP* en appliquant une mesure disciplinaire à l'encontre des représentants locaux qui avaient mis en doute les pratiques de dotation en personnel de l'employeur et qui, ce faisant, s'acquittaient de leur devoir légal, consistant à assurer une représentation équitable. La Commission a également conclu que les défendeurs avaient contrevenu à la *LRTFP* en donnant instruction à un employé de ne pas parler aux représentants de l'agent négociateur.

Contrôle judiciaire de décisions rendues par la CRTFP

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale. Seule une très faible proportion des décisions de la Commission ont été infirmées dans le cadre d'un contrôle judiciaire.

La question de la compétence est parfois soulevée mais rejetée comme objection, parce que le motif fondamental d'une mesure est d'ordre disciplinaire, bien que l'employeur le décrive comme étant d'ordre administratif.

sa rémunération devait être rajustée rétroactivement au taux intermédiaire.

L'employeur a fait valoir que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence voulue pour instruire une affaire concernant une entente pré-embauche plutôt qu'une disposition d'une convention collective. Toutefois, l'arbitre de grief a jugé que le lien existant entre l'affaire et les nouvelles modalités d'une convention collective permettait de conclure que le grief « portait sur » l'interprétation ou l'application de la convention collective. Il a donc rejeté l'objection.

Dans **Estwick c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 894, les fonctionnaires s'estimant lésées avaient été embauchées, aux termes d'une entente contractuelle, par le Service correctionnel du Canada dans le cadre du programme de réhabilitation pour délinquants sexuels d'un établissement correctionnel. Leur contrat avait été renouvelé plusieurs fois. À un moment donné, l'Agence du revenu du Canada (ARC) les considérait comme des employées, aux fins de l'impôt sur le revenu. De plus, l'ARC exigeait que le Service correctionnel contribue au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi en leur nom. Malgré tout, le Service correctionnel continuait de les considérer comme des entrepreneures contractuelles. Lorsque l'employeur a mis fin à leur contrat, elles ont déposé un grief pour congédiement injustifié.

L'arbitre de grief a refusé d'exercer sa compétence en la matière, ayant jugé que puisque les fonctionnaires s'estimant lésées n'avaient jamais été embauchées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*), elles ne pouvaient pas être considérées comme des « employées », et, par conséquent, ne disposaient d'aucun recours en vertu de la *LRTFP*.

Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a d'abord établi que même s'il était question de compétence, la norme de contrôle applicable était celle de la décision manifestement déraisonnable (en général, la norme de la décision correcte s'applique aux questions de compétence). Selon la Cour fédérale, le problème tenait au degré de formalité nécessaire pour que les fonctionnaires s'estimant lésées soient considérées comme des employées au sens de la *LEFP*.

En s'appuyant sur la décision faisant jurisprudence en la matière, qui a été rendue par la Cour suprême du Canada dans **Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada**, [1991] 1 R.C.S. 614 (« Econosult »), la Cour fédérale a conclu que la décision de l'arbitre de grief n'était pas manifestement déraisonnable. Aucun élément de preuve ne faisait état de la création ou de la dotation d'un poste, en vertu de la *LEFP*, ou de l'existence d'un document de nomination. Autrement dit, il n'y avait jamais eu de nomination aux termes de la *LEFP*. Les fonctionnaires s'estimant lésées affirmaient qu'elles occupaient un poste de fait, ce qui correspondait exactement à la situation que la Cour suprême avait clairement rejetée dans *Econosult*.

Discipline

La question de la compétence est parfois soulevée mais rejetée comme objection, parce que le motif fondamental d'une mesure est d'ordre disciplinaire, bien que l'employeur le décrive comme étant d'ordre administratif. Dans **Courtemanche c. Agence Parcs Canada**, 2007 CRTFP 119, l'employeur a imposé une suspension d'un jour à la fonctionnaire s'estimant lésée pour avoir affiché sur la porte de son casier une citation historique dont la teneur, selon l'employeur, constituait un geste d'insubordination (« J'aimerais voir, et ce sera mon dernier et plus ardent désir, j'aimerais voir le dernier roi étranglé avec les tripes du dernier prêtre »). L'employeur a ensuite muté temporairement la fonctionnaire s'estimant lésée à un autre lieu de travail, contre la volonté de cette dernière, puis a rendu cette mutation permanente.

L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief de rendre une décision sur la mutation temporaire, qui, aux dires de l'employeur, était une mesure administrative, ainsi que sur la mutation permanente, soutenant que cette question ne faisait pas partie du grief renvoyé à l'arbitrage, étant donné que le grief ne portait que sur la mutation temporaire. L'arbitre de grief a jugé que l'employeur avait donné à l'incident une ampleur démesurée et que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait jamais eu l'intention de menacer ses gestionnaires ou de répudier leur autorité. Il a statué que la mutation était motivée par de la mauvaise foi et qu'en conséquence, il avait la compétence de réintégrer la fonctionnaire s'estimant lésée dans son poste et son lieu de travail précédents.

Dans **Demers c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 89, il s'agissait de déterminer si l'employeur s'était montré déraisonnable en interdisant au fonctionnaire s'estimant lésé de porter une cravate au travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé était agent correctionnel. Il a été jugé insubordonné et s'est vu infliger une amende de 75 $ pour avoir continué de porter une cravate avec son nouvel uniforme, qui ne prévoyait plus le port de la cravate. L'employeur et le syndicat

La compétence des arbitres de griefs est définie par la *LRTFP*.

nié toute complicité avec son frère, qui était l'importateur. À l'audience, le fonctionnaire s'estimant lésé a insisté sur le fait qu'aucune preuve n'avait encore été déposée devant un tribunal judiciaire. Cependant, l'arbitre de grief a conclu, selon la prépondérance des probabilités, que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été complice de l'importation de la drogue, et que l'employeur avait des motifs valables pour le licencier sur la base des éléments de preuve au dossier.

En vertu de la *LRTFP*, c'est le motif de la réaction de l'employeur à un comportement criminel allégué de la part d'un employé qui détermine la compétence de l'arbitre de grief à trancher le cas, comme l'indique la décision de la Cour fédérale dans *Basra*. Si la mesure prise est d'ordre administratif, l'arbitre de grief n'a pas la compétence nécessaire. Dans le cas d'un licenciement pour inconduite, il est clair que les mesures prises par l'employeur sont de nature disciplinaire. Mais lorsqu'un employeur suspend un employé en attendant la tenue d'une enquête et qu'il n'y a pas eu inconduite dans le milieu de travail même, il peut être plus difficile d'établir la nature disciplinaire de la mesure.

Compétence des arbitres de griefs

La compétence des arbitres de griefs est définie par la *LRTFP*. Les limites de la compétence des arbitres de griefs sont source de problèmes dans de nombreux cas, et sont précisées davantage par la jurisprudence.

Dans **Dubé et Piton c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)**, 2007 CRTFP 77, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief parce que la décision n'était pas directement visée par la convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés avaient tous deux demandé un congé payé pour se rendre à un rendez-vous médical, et ce congé leur avait été refusé. On leur a dit de plutôt puiser dans leur réserve de congés de maladie.

La convention collective ne prévoyait pas de congé payé pour les rendez-vous médicaux. Elle donnait simplement à l'employeur un pouvoir discrétionnaire en matière de congé, payé ou non, dans les situations non visées de façon particulière par la convention collective. Deux autres sources ont été invoquées : la Politique sur le congé payé du Conseil du Trésor, selon laquelle l'employeur permet habituellement à un employé de s'absenter pendant une demi journée, au plus, pour aller chez le médecin ou le dentiste, et l'Ordonnance administrative du personnel civil, qui autorise une telle pratique.

Bien que l'arbitre de grief ait jugé qu'il n'avait pas la compétence voulue aux termes de la convention collective, il a jugé que « l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur prévu à la convention collective peut être évalué par un arbitre de grief lorsque l'employeur a agi d'une manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi », et conclu que c'était effectivement ce qui s'était produit. L'employeur avait agi de façon arbitraire et contraire aux pratiques précédentes et aux attentes des employés. Un congé payé a été accordé pour les rendez-vous.

Dans **Spencer c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)**, 2007 CRTFP 123, la fonctionnaire s'estimant lésée avait été mise en disponibilité saisonnière par l'Agence Parcs Canada lorsqu'elle a réussi un concours pour un emploi de durée déterminée à Environnement Canada. Elle a réussi un autre concours visant à pourvoir à Environnement Canada un autre poste dont la durée, initialement déterminée, a été prolongée par la suite. La durée cumulative de ces emplois atteignait trois ans, ce qui, selon la politique de l'employeur, permettait à la fonctionnaire s'estimant lésée de passer du statut d'employée pour une période déterminée à celui d'employée pour une période indéterminée. Cependant, l'employeur estimait qu'il n'était pas tenu d'accorder à cette dernière un poste de durée indéterminée, étant donné qu'il n'était pas clair quel était son poste d'attache.

L'arbitre de grief a jugé qu'elle n'avait pas la compétence nécessaire pour déterminer si la fonctionnaire s'estimant lésée avait droit au statut d'employée de durée indéterminée. La *LRTFP* confère une compétence limitée à l'arbitre de grief. La décision de l'employeur de ne pas accorder le statut d'employée de durée indéterminée ne peut pas être considérée comme un licenciement. Une demande de contrôle judiciaire a été présentée à la Cour fédérale.

Dans **Matear c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)**, 2008 CRTFP 11, le fonctionnaire s'estimant lésé voulait que son interprétation d'une entente conclue avec l'employeur avant son embauche soit appliquée. Selon cette entente, le fonctionnaire s'estimant lésé devait être rémunéré au taux intermédiaire de l'échelle salariale applicable. Un an et demi après son embauche, la signature d'une nouvelle convention collective a entraîné la modification de l'échelle salariale. En conséquence, la rémunération offerte au fonctionnaire s'estimant lésé correspondait maintenant au quatrième des neuf échelons de l'échelle salariale, plutôt qu'au cinquième, comme avant. Le fonctionnaire s'estimant lésé soutenait que

Le comportement criminel de certains employés soulève un problème épineux pour les employeurs de la fonction publique.

Actes criminels

Le comportement criminel de certains employés soulève un problème épineux pour les employeurs de la fonction publique tout comme pour ceux d'autres secteurs. Les employeurs doivent décider si des accusations seront portées au criminel et si une enquête criminelle aura lieu, et établir dans quelle mesure le maintien en poste de l'employé devrait dépendre de l'issue de la procédure criminelle.

La Commission a été saisie de deux cas déterminants en matière de comportement criminel en 2007-2008. Le premier portait sur des actes commis hors travail, et le second, sur des actes perpétrés au travail. Dans les deux cas, ces actes pouvaient donner lieu à des accusations au criminel.

Dans **Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 70, le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent correctionnel ayant fait l'objet d'une suspension pour une période indéterminée après que son superviseur eut reçu une lettre du Bureau de la couronne concernant une allégation d'agression sexuelle. En novembre 2004, une plaignante avait informé les services policiers qu'elle avait été agressée sexuellement par le fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier avait alors été interrogé par la GRC, puis relâché. Des accusations ont été portées contre lui seulement 18 mois plus tard, au moment où le Service correctionnel était mis au courant de l'affaire.

En avril 2006, le Service correctionnel a suspendu sans traitement le fonctionnaire s'estimant lésé, en attendant les résultats d'une enquête disciplinaire, qui devait prendre fin en mai 2006. Au moment de l'audience d'arbitrage en octobre 2006, l'enquête n'était pas encore terminée, et les enquêteurs n'avaient pas communiqué avec le fonctionnaire s'estimant lésé. L'arbitre de grief a conclu que le dossier professionnel sans tache du fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas été pris en considération avant l'imposition de la suspension. Le Service correctionnel n'avait reçu aucune information concernant l'affaire autre que la lettre initiale relative à la plainte de novembre 2004 et l'indication d'inculpation imminente.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a essentiellement fait valoir qu'une évaluation appropriée du risque n'avait pas été effectuée. Le Service correctionnel s'était fondé sur la gravité de l'accusation et sur sa perception que le maintien en poste du fonctionnaire en question risquait de ternir l'image du Service. D'autres employés, hommes et femmes, ont témoigné en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé, affirmant que ce dernier s'était toujours acquitté de ses fonctions avec compétence, et qu'ils étaient convaincus de pouvoir continuer de travailler avec lui, malgré les accusations au criminel qui pesaient contre lui.

Bien que le Service correctionnel ait déclaré que la suspension était une mesure administrative, et non disciplinaire, l'arbitre de grief n'était pas de cet avis. Comme un laps de temps considérable s'était écoulé sans que l'employeur ne poursuive l'enquête de façon sérieuse, la suspension était devenue une mesure disciplinaire. L'arbitre de grief a accueilli le grief et déclaré : « On ne m'a pas expliqué dans le détail comment M. Basra présenterait un risque pour lui-même ou pour d'autres s'il continuait de travailler comme CX 01. » Le fonctionnaire s'estimant lésé devait être présumé innocent jusqu'à ce qu'il soit reconnu coupable par un tribunal judiciaire; entre-temps, l'employeur n'avait pas démontré que le maintien en poste du fonctionnaire pourrait causer du tort à l'employeur, aux autres employés, aux détenus ou à la population en général. L'arbitre de grief a annulé la suspension du fonctionnaire s'estimant lésé.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée par l'employeur devant la Cour fédérale, qui l'a accueillie (**Canada (Procureur général) c. Basra**, 2008 CF 606). Le juge Pinard a conclu que l'arbitre de grief avait appliqué un critère erroné en décidant qu'il avait la compétence voulue au motif qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire. Pour déterminer si la suspension constituait une mesure administrative ou disciplinaire, l'arbitre de grief aurait dû tenir compte des intentions de l'employeur. L'affaire a été soumise à un autre arbitre de grief pour qu'une nouvelle décision soit rendue sur le bien-fondé de l'affaire.

Dans **Laplante c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 104, l'arbitre de grief a confirmé la suspension initiale du fonctionnaire s'estimant lésé, en attendant la tenue d'une enquête, ainsi que son licenciement subséquent, même si aucune accusation au criminel n'avait été portée au moment de l'audience.

Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait comme inspecteur des douanes à un petit poste frontalier d'une région rurale du Québec. La police avait été informée qu'un chargement de drogues passerait à ce poste pendant que le fonctionnaire s'estimant lésé serait en devoir. La police a tendu un piège. Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit ne pas avoir été au courant du chargement de drogues et a

Selon le nouveau *Règlement*, si une partie désire soulever la question du respect du délai, elle doit observer certaines formalités.

temporaires, on l'a informé, en juillet 2003, que son poste à l'ACDI était aboli et qu'il était affecté à un poste dans un autre ministère. M. Vidlak a déclaré à l'arbitre de grief que ces mesures avaient été prises parce qu'il avait remis en question les arrangements financiers conclus avec des bénéficiaires étrangers de subventions de l'ACDI. En octobre 2003, M. Vidlak a écrit à la ministre responsable de l'ACDI pour dénoncer certains de ces arrangements. La ministre a commandé une étude indépendante, qui, au bout du compte, a confirmé certaines des affirmations de M. Vidlak. Celui-ci a reçu le rapport à la fin de février 2005. En novembre 2005, M. Vidlak a présenté au président une demande de prorogation de délai pour présenter un grief contre l'ACDI relativement aux difficultés qu'il avait commencé à subir en 2001 et qui s'étaient soldées par l'abolition de son poste en juillet 2003.

En rendant sa décision, la vice-présidente s'est fondée sur le modèle d'analyse employé dans l'affaire Schenkman. Elle a jugé que M. Vidlak n'avait pas donné de motifs clairs et logiques pour expliquer son manque de diligence raisonnable dans la présentation de son grief et n'avait pas prouvé que son grief avait quelque chance de réussite. La Cour fédérale a confirmé la décision, qui atteste le bien-fondé de l'application du modèle d'analyse employé dans l'affaire Schenkman à de tels cas.

Le problème inhérent aux demandes de prorogation d'un délai se résume souvent aux échéances applicables. En général, la période dont dispose le fonctionnaire s'estimant lésé pour présenter un grief commence lorsqu'il prend connaissance pour la première fois de la décision, de l'action ou de l'omission de l'employeur.

Cependant, dans **Mark c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2007 CRTFP 34, le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que le dépôt du grief avait été retardé par des échanges soutenus entre les parties. Dans ce cas, le grief concernait un congé de maladie. En octobre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une demande de congé de maladie de cinq jours. Le 3 décembre 2004, l'employeur a informé verbalement le fonctionnaire que sa demande de congé de maladie de cinq jours était refusée parce qu'elle n'était pas accompagnée d'un certificat médical. Le 22 décembre 2004, l'employeur a confirmé sa décision par écrit. Le fonctionnaire s'estimant lésé a alors présenté des attestations médicales. Le 17 février 2005, l'employeur lui a accordé deux jours de congé de maladie, mais lui a refusé un congé pour les trois autres. Le 24 février 2005, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief relativement aux trois jours de congé de maladie refusés. Le grief a été rejeté à chaque palier de la procédure, l'employeur s'y opposant chaque fois au motif qu'il avait été soumis trop tard.

La vice-présidente a établi que le grief avait effectivement été présenté trop tard et qu'aucune prorogation ne serait accordée. Que des discussions aient été en cours ne changeait rien au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été pleinement informé de la décision de l'employeur, qui la lui avait signifiée de vive voix le 3 décembre 2004, et par écrit le 22 décembre 2004. Se fondant sur l'analyse de l'affaire Schenkman, la vice-présidente a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait justifier de façon claire et convaincante le dépôt tardif de sa demande, et qu'à défaut de preuves convaincantes du contraire, « les considérations de principe en matière de relations de travail visant à mettre un terme à une affaire et à assurer la stabilité du milieu de travail » devaient l'emporter.

Dans **McWilliams et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 58, l'arbitre de grief a aussi déterminé qu'aux termes du nouveau *Règlement*, lorsqu'un employeur ne soulève pas la question du respect du délai à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et, de nouveau, lorsque le grief est renvoyé à l'arbitrage, l'employeur est considéré comme ayant renoncé à son droit de s'opposer au renvoi à l'arbitrage en raison de la présentation tardive. Dans ce cas, les fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé, en 2006, des griefs dans lesquels ils alléguaient qu'ils n'avaient pas été rémunérés correctement depuis 1996. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief de trancher les griefs au motif de leur présentation tardive.

Cependant, selon le nouveau *Règlement*, si une partie désire soulever la question du respect du délai, elle doit observer certaines formalités. Bien que ni l'une ni l'autre des parties ne l'ait soulevée, l'arbitre de grief a conclu qu'il avait l'obligation concrète de le faire lui-même. L'employeur ne s'est pas conformé au *Règlement*, n'ayant pas rejeté, au premier palier de la procédure de règlement des griefs, les griefs en raison de leur présentation tardive, et a aussi négligé de répondre aux griefs au troisième palier de la procédure. Par conséquent, l'employeur n'a pas rempli la condition préalable pour que l'arbitre de grief se penche sur l'objection liée au respect des délais. L'arbitre de grief s'est déclaré compétent pour trancher les griefs.

Annexe 4

Décisions importantes rendues par la CRTFP

Droits de la personne

La *LRTFP* a conféré aux arbitres de griefs la compétence nécessaire pour trancher les cas où il y aurait eu atteinte aux droits de la personne. Ce pouvoir, qui n'a pas encore été pleinement défini, constituait un élément fondamental dans le cas **Pepper c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)**, 2008 CRTFP 8.

Dans ce cas, un fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié après une longue absence au cours de laquelle il a engagé, avec l'employeur, une procédure de médiation. L'arbitre de grief a ordonné la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé, après en être venue à la conclusion que l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé, contrairement aux prescriptions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et que les exigences à l'égard de la confidentialité de l'information communiquée durant la médiation n'avaient pas été respectées. Comme la médiation joue un rôle essentiel dans le règlement de centaines de cas dont la CRTFP est saisie, le cas fait ressortir la nécessité, pour toutes les parties, de bien comprendre et de respecter la confidentialité du processus de médiation.

Pouvoir d'ordonner le versement d'intérêts

Les arbitres de griefs ont-ils le pouvoir d'autoriser le versement d'intérêts sur les paiements en retard? Cette question n'a pas encore été tranchée. Dans **Nantel c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 66, l'arbitre de grief a accordé au fonctionnaire s'estimant lésé le versement d'intérêts sur le salaire qu'il a touché rétroactivement. L'employeur s'est opposé à cette décision, soutenant que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence voulue pour autoriser le versement d'intérêts, selon le principe de common law voulant que des intérêts ne peuvent pas être réclamés à la Couronne.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que la Couronne était tenue de verser des intérêts afin de l'indemniser pleinement, compte tenu de l'existence d'un lien contractuel découlant du régime de négociation et des changements législatifs apportés à la *Loi sur les Cours fédérales* et à la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, lesquels ont modifié, plus particulièrement, le principe de common law.

Comme la Couronne était assujettie au contrat négocié dans le cadre de la convention collective et que l'arbitre de grief avait le pouvoir de dédommager la partie lésée des torts causés par l'employeur, l'arbitre de grief en a conclu qu'il était habilité à accorder le versement d'intérêts sur le salaire rétroactif.

Lors du contrôle judiciaire (2008 CF 84), la Cour fédérale a infirmé la décision de l'arbitre de grief.

Prorogation de [illegible]

Selon le nouveau *Règlement de la CRTFP*, le président de la Commission a le pouvoir de proroger le délai prévu pour le dépôt d'un grief. De telles demandes sont traitées par la Commission suivant une approche cohérente, qui repose sur les critères qui ont servi initialement dans **Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)**, 2004 CRTFP 1.

Les critères ci-dessous sont généralement pris en compte lorsqu'il s'agit de déterminer s'il convient de proroger un délai :

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- la durée du retard;
- la diligence raisonnable du demandeur;
- l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur, si la prorogation est refusée, et le préjudice que subit le défendeur, si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief.

Cette approche a été appliquée pour plusieurs décisions en 2007-2008, dont **Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 59, et **Gill c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)**, 2007 CRTFP 81.

L'approche a été confirmée par la Cour fédérale dans **Vidlak c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1182. Dans ce cas, M. Vidlak a demandé une prorogation du délai prévu pour présenter un grief contre son licenciement par son ancien employeur, l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

En janvier 2001, on a indiqué à M. Vidlak qu'il devrait se trouver un autre emploi au sein de l'ACDI ou dans un autre ministère. Après une série de détachements

Annexe 3

Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2007-2008

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)			Nombre de cas reportés à 2008-2009	Décisions ou ordonnances	Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance
				réglés	retirés	tranchés			
Griefs	2992	893	3885	286	609	133	2857	65	133
Nombre total de griefs	**2992**	**893**	**3885**	**1028**			**2857**	**65**	**133**
Plaintes de pratiques déloyales de travail	89	63	152	5	19	29	99	15	29
Plaintes selon le *Code canadien du travail*	18	3	21	4	1	3	13	3	3
Nombre total de plaintes	**107**	**66**	**173**	**61**			**112**	**18**	**32**
Accréditations	0	1	1	1 tranché			0	1	1
Annulations d'accréditation	3	1	4	4 tranchés			0	2	4
Détermination des droits du successeur	0	0	0	0			0	0	0
Détermination des postes de direction ou de confiance	64	530	594	310 tranchés			284	310	310
Désignation de postes liés à des services essentiels	0	7	7	4 retirés			3	0	0
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	2	3	5	1 retiré 4 tranchés Total : 5			0	4	4
Demandes de prorogation de délai	123	27	150	25 réglés ou retirés 16 tranchés Total : 41			109	16	16
Nombre total de demandes	**192**	**569**	**761**	**365**			**396**	**333**	**335**
TOTAL	**3291**	**1528**	**4819**	**1454**			**3365**	**416**	**500**

publique du Canada. En 1983, il a accédé au poste d'agent de la Section des griefs et des arbitrages de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces 13 années, M. Nadeau a défendu un nombre important de griefs et de plaintes devant divers organismes compétents un peu partout au Canada. De 1996 à 1998, il était chargé de coordonner les activités de la section de la négociation collective de l'Alliance.

En 1998, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un des plus importants syndicats de professionnels au pays, l'engageait à titre de gestionnaire principal des services de représentation, poste qu'il a occupé jusqu'en 2005. M. Nadeau s'y est acquitté de responsabilités liées à la négociation collective, aux services de représentation des membres, à la recherche, aux services de pension et d'avantages sociaux, ainsi qu'au maintien et au recrutement des délégués, des membres et des unités de négociation.

M. Nadeau a coprésidé en 2004-2005 le groupe de travail sur les recours en matière de dotation en personnel mis sur pied par le Sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours en matière de dotation. De 2001 à 2005, il a siégé au Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte. Il a participé en 1995-1996, à titre de représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, aux travaux du groupe de travail sur la refonte du *Code canadien du travail* formé par le Congrès du travail du Canada. De 1992 à 1995, il a été membre du Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec.

M. Nadeau a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique en juin 2005, et a occupé ce poste jusqu'à sa retraite, au début de 2008. Le 29 janvier 2008, il a été nommé commissaire à temps partiel pour un mandat de deux ans.

Allen Ponak

Allen Ponak est professeur émérite en relations industrielles à l'Université de Calgary. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts, d'une maîtrise en relations de travail et relations industrielles, et d'un doctorat en relations industrielles. De 1976 à 2006, il a été professeur à l'Université de la Colombie-Britannique, à l'Université McGill et à l'Université de Calgary. Ses travaux, qui ont porté sur les politiques publiques, la résolution de conflits et les relations de travail dans le secteur public, ont fait l'objet d'une large diffusion. Coauteur d'un important ouvrage intitulé *Union-Management Relations in Canada*, il a été président national de l'Association canadienne des relations industrielles et est actuellement président du comité de rédaction de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*. M. Ponak a réalisé le documentaire *Au-delà de la collision : relations de travail intègres*, dont il était aussi le narrateur, lequel documentaire a remporté le prix Silver Screen du Los Angeles International Video and Film Festival en 2006. En sa qualité d'arbitre depuis 1984, il a rendu plus de 450 décisions. Il est membre et vice-président (Canada) de la National Academy of Arbitrators. Il a fondé la Calgary Labour Arbitration and Policy Conference qu'il a présidée de 1983 à 2007. M. Ponak a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 février 2008 pour un mandat de quatre ans.

John James Steeves

John James Steeves exerce les professions d'arbitre, de médiateur et d'avocat à Vancouver, en Colombie-Britannique. Il est intervenu dans de nombreux conflits de travail dans les administrations publiques fédérale et provinciales. M. Steeves est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise ès arts, ainsi que d'un baccalauréat en droit. Il détient le titre d'arbitre agréé et il est membre du barreau de la Colombie-Britannique et du Yukon. Il siège également au conseil de discipline de la Société canadienne de consultants en immigration à titre de membre responsable de l'intérêt public. M. Steeves a siégé à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique à titre de vice-président, en 2006 et 2007, et à la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique à titre de commissaire en chef des appels, de 2000 à 2002. Il a à son actif de nombreuses conférences et publications sur divers aspects des relations du travail et de la justice administrative. Il est notamment l'auteur de quelques chapitres de l'ouvrage de Palmer intitulé *Collective Agreement Arbitration in Canada* (LexisNexis), qui a fait l'objet d'une révision complète. M. Steeves a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 décembre 2007 pour un mandat de cinq ans.

Ruth Elizabeth Bilson, c.r.

Mme Bilson enseigne au Collège de droit de l'Université de la Saskatchewan. Elle détient un baccalauréat ès arts, une maîtrise ès arts, un baccalauréat en droit et un doctorat, et elle est membre du Barreau de la Saskatchewan. Mme Bilson a occupé le poste de vice-doyenne et de doyenne de la Faculté de droit du Collège, ainsi que de vice-présidente adjointe (Administration) de l'Université. Elle a également assumé la présidence de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan, de 1992 à 1997. Elle a publié de nombreux articles et donné de nombreuses conférences sur le droit du travail et le droit administratif. En 2000, elle a été nommée conseil de la reine. Mme Bilson a été nommée pour un second mandat (cinq ans) à titre de commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 décembre 2007.

George P. L. Filliter

George P. L. Filliter a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université du Nouveau-Brunswick en 1978. Il a par la suite pratiqué le droit dans les domaines du droit du travail et de l'emploi, du droit administratif et du litige général. En 1985, il a obtenu une maîtrise en droit de la London School of Economics. Dans le cadre de sa pratique privée, il a représenté les parties syndicale et patronale et a agi comme arbitre. Il a été nommé au poste de président de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick en mars 2003. Il enseigne également à l'Université du Nouveau-Brunswick. Il a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 14 janvier 2008 pour un mandat de cinq ans.

Deborah M. Howes

Deborah M. Howes compte plus de 25 années d'expérience en règlement des conflits et en relations de travail. Un large éventail d'instances provinciales, nationales et internationales ont fait appel à ses talents d'arbitre de différends et de médiatrice. Elle est la présidente de High Clouds Incorporated, une entreprise albertaine qui prépare des séminaires et assure des services portant sur le règlement des conflits. Arbitre agréée et médiatrice agréée, Mme Howes possède un baccalauréat en droit et un certificat en gestion des conflits décerné par l'Alberta Arbitration and Mediation Society. Elle a été vice-présidente de la Commission des relations de travail de l'Alberta pendant 11 ans; avant d'occuper ce poste, elle a pratiqué le droit au sein de la firme Duncan and Craig. Elle est la cofondatrice de la Foundation of Administrative Justice, une société sans but lucratif dont le mandat est de former les membres et le personnel des tribunaux administratifs, et continue d'en être la directrice administrative. Mme Howes a été nommée commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1er août 2007 pour un mandat de trois ans.

Margaret E. Hughes

Margaret E. Hughes est professeure honoraire de droit à l'Université de Calgary. Elle détient un baccalauréat ès arts, un baccalauréat et une maîtrise en droit ainsi qu'une maîtrise en travail social. De 2001 à 2005, elle a été vice-présidente adjointe (ressources humaines) de l'Université de Calgary et a fait preuve d'un leadership stratégique comme membre de l'équipe de négociation de l'Université pendant les négociations avec l'Association de la Faculté en 2002 et en 2004. Mme Hughes a auparavant été la doyenne de la Faculté de droit et, à ce titre, elle a négocié la mise sur pied et le financement du premier programme d'études supérieures de la Faculté et a coprésidé une initiative qui a permis d'établir un institut de recherche interdisciplinaire pour l'étude du droit et de la famille. Elle a coprésidé la conférence annuelle sur l'arbitrage du travail de l'Université de Calgary pendant 10 ans et a agi à titre d'arbitre de différends en Alberta. En outre, elle a enseigné le droit à l'Université de la Saskatchewan et à l'Université de Windsor. Mme Hughes a été nommée commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1er août 2007 pour un mandat de trois ans.

Georges Nadeau

En 1978, M. Nadeau a obtenu un baccalauréat en administration des affaires du Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois de l'Université du Québec. De 1978 à 1983, il a assumé les fonctions de représentant syndical auprès du Syndicat des approvisionnements et services, une composante de l'Alliance de la Fonction



Dan R. Quigley

Commissaire

Dan R. Quigley a fait ses études en relations de travail et en négociation collective à la School for Workers de l'Université du Wisconsin.

M. Quigley a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1976, comme apprenti chaudronnier, à Victoria. Devenu ouvrier qualifié en 1980, il a été président national du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C. B.) de 1986 jusqu'à sa nomination à la CRTFP.

Membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années, M. Quigley a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives portant, par exemple, sur le réaménagement des effectifs, la réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes et les régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.

En outre, il a occupé plusieurs postes d'importance : négociateur en chef du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt); président du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte; coprésident et fondateur du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique; coprésident du Sous-comité syndical-patronal des ressources humaines du ministère de la Défense nationale (MDN) et conseiller national du Programme d'aide aux employés du MDN, ainsi que membre de l'International and Canadian Representatives Liaison Committee.

M. Quigley a travaillé auprès de la Commission de la fonction publique des Philippines et auprès des syndicats nationaux de ce pays, à titre de conseiller en matière de négociation collective, de dotation en personnel et de relations de travail.

M. Quigley a été nommé commissaire à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 novembre 2001. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique jusqu'à la fin de son mandat. Le 19 novembre 2006, M. Quigley a de nouveau été nommé commissaire pour un mandat de trois ans

Commissaires à temps partiel

Christopher James Albertyn

Christopher James Albertyn fait carrière depuis plus de 20 ans comme médiateur et arbitre. Il est actuellement un vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Il a fait ses études en Afrique du Sud et détient un baccalauréat ès arts (avec distinction), un *Baccalaureus Procurationis* et un baccalauréat en droit. Il a exercé à titre de procureur à la Cour suprême de l'Afrique du Sud et à la Haute Cour du Lesotho. Il est le directeur-fondateur du Centre d'études socio-juridiques de l'Université du Natal et il a siégé comme délégué à la Convention pour une Afrique du Sud démocratique. Il est membre de groupes d'arbitrage au Canada, aux États-Unis et en Afrique du Sud, et son nom figure sur la liste ministérielle des arbitres du Bureau d'arbitrage de l'Ontario. M. Albertyn a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 février 2008 pour un mandat de cinq ans.

Bruce Archibald, c.r.

Bruce Archibald est professeur à la Dalhousie Law School où il enseigne diverses matières depuis 1976, telles que le droit du travail, le droit pénal, la procédure criminelle, la preuve, le droit comparatif et la justice réparatrice. En plus d'enseigner, M. Archibald agit en tant qu'arbitre du travail dans les secteurs public et privé depuis 1984 et est vice-président à temps partiel du Conseil des relations de travail de la Nouvelle-Écosse depuis 1992. Il est actuellement président à temps partiel de la Nova Scotia Civil Service Employee Relations Board. Il préside aussi le Provincial Court Judges' Salary and Benefits Tribunal de la Nouvelle Écosse et la Correctional Facilities Employee Relations Board de la province. Il a été consultant pour la Commission de réforme du droit du Canada, le ministère de la Justice du Canada, le ministère de la Justice de la Nouvelle-Écosse et la Commission royale d'enquête sur la poursuite de Donald Marshall, fils. À l'heure actuelle, M. Archibald mène des recherches sur le droit du travail, la justice réparatrice, les stratégies d'investissement dans le capital humain, et le renforcement des capacités sociales. M. Archibald a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 9 décembre 2004 pour un mandat de cinq ans.



John A. Mooney

Commissaire

John Mooney possède une vaste expérience de l'arbitrage de questions liées à l'emploi de même que de la gestion d'organismes quasi judiciaires chargés de statuer sur des questions liées à l'emploi. Il a en outre participé à la conception et à la rédaction de lois, de règlements et de mécanismes de recours en matière d'emploi, dont la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*).

M. Mooney détient un baccalauréat ès arts de l'Université d'Ottawa ainsi qu'une licence en droit civil (LL.L).

Jusqu'à tout récemment, M. Mooney occupait le poste de directeur, Réglementation et législation, à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), où il était chargé de l'élaboration des politiques et des règlements nécessaires à la mise en œuvre de la *LEFP*.

De 2001 à 2003, en tant que membre du Groupe de travail du Conseil privé sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, il a participé à la rédaction de la nouvelle loi sur l'emploi des fonctionnaires fédéraux qui est devenue la *LEFP*. Avant cela, il était rattaché à la CFP à titre d'avocat-conseil. Il a également occupé le poste de directeur intérimaire des recours à la CFP, où il était responsable des enquêtes et appels quasi judiciaires sous le régime de l'ancienne *LEFP*, et où il a introduit la médiation dans le processus d'appel. Il a aussi présidé le Comité d'appel de la CFP de 1992 à 1996.

M. Mooney a également exercé les fonctions de conseiller juridique principal de la Commission de la fonction publique internationale des Nations Unies en 1998 et 1999, au nom de laquelle il a défendu des causes devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail et le Tribunal administratif des Nations Unies. Il a aussi agi à titre de conseiller juridique auprès de demandeurs de pension devant la Commission canadienne des pensions. Avant de se joindre à la fonction publique, M. Mooney était conseiller juridique à la Fédération des Chambres de commerce du Québec. Il a aussi travaillé comme analyste juridique pour le Syndicat canadien de la fonction publique.

M. Mooney a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 août 2007 pour un mandat de quatre ans.



Renaud Paquet

Commissaire

Renaud Paquet possède une vaste expérience des relations de travail dans la fonction publique fédérale, dans l'administration municipale et dans le secteur privé, à titre de praticien, de formateur et de tierce partie. M. Paquet détient un doctorat en relations industrielles de l'Université de Montréal et une maîtrise dans la même discipline de l'Université du Québec en Outaouais. Il a aussi poursuivi des études postdoctorales à la New York State School of Industrial Relations de l'Université Cornell à Ithaca, dans l'État de New York.

Avant sa nomination à la CRTFP, M. Paquet occupait un poste de professeur titulaire à l'Université du Québec en Outaouais, à Gatineau, au Québec. Il y enseignait depuis juin 1993 la négociation collective, l'application des conventions collectives, les relations de travail dans le secteur public et l'analyse statistique. Au cours de ces années, il a publié un grand nombre d'articles et d'ouvrages sur différentes questions, portant notamment sur les relations de travail, la gestion des conflits et la négociation collective. Il a aussi participé aux travaux d'un grand nombre de commissions et de groupes de travail, dont le Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, mieux connu sous le nom de Comité Fryer. Pendant sa carrière universitaire, il a reçu de nombreux prix soulignant sa contribution à l'enseignement et à la recherche.

Depuis 2002, M. Paquet a agi comme arbitre sous le régime du *Code canadien du travail*. Avant sa carrière universitaire, il a occupé entre 1975 et 1991 différents postes dans la fonction publique fédérale. De 1982 à 1989, il a été président national du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada et membre du conseil d'administration national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

M. Paquet apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique les avantages d'une solide formation universitaire assortie d'une grande expérience des relations de travail et d'une connaissance approfondie du secteur public

M. Paquet a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 mars 2008 pour un mandat de cinq ans.

Aux Imprimeries Quebecor Inc., il était chargé des ressources humaines à l'échelle internationale et de l'orientation de la stratégie d'acquisition de l'entreprise. Il a mis sur pied le service des ressources humaines professionnelles de Quebecor et y a négocié 78 conventions collectives avec 15 syndicats dans le monde. À la Banque Laurentienne du Canada, la seule banque syndiquée au Canada, M. Beaulieu a là aussi occupé le poste de vice-président des ressources humaines, des relations de travail et des acquisitions.

Au moment de la création de NAV CANADA et de la privatisation des services de contrôle du trafic aérien, M. Beaulieu a négocié la première convention collective de ce nouvel organisme. Plus récemment, il était vice-président canadien du développement commercial de la Computer Sciences Corporation, où il se concentrait sur la négociation d'importants contrats internationaux.

M. Beaulieu a été nommé commissaire à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 novembre 2007 pour un mandat de cinq ans.



Dan Butler

Commissaire

Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 années d'expérience en relations de travail dans le secteur public. Après des études de premier et deuxième cycles en sciences politiques à l'Université York et à l'Université Carleton, M. Butler s'est joint à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), en janvier 1980, comme agent de recherche.

À l'IPFPC, il a ensuite été agent de recherche en chef (de 1981 à 1986), négociateur (de 1986 à 1997) et enfin, chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (de 1999 à 2001). Tout au long de ces affectations, M. Butler s'est principalement concentré sur la négociation collective et la résolution de conflits; il acquis de l'expérience en négociation sous le régime de six différentes lois du travail, représentant des employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour une douzaine d'employeurs publics. M. Butler a aussi agi comme porte-parole syndical principal dans des dossiers d'envergure nationale, notamment la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation en personnel. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) dans le cadre d'une entente d'échanges, comme conseiller principal et chef de projet à la Direction générale de la recherche de la CFP.

En mai 2001, M. Butler a été nommé secrétaire général du Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique. En cette qualité, il a assumé de vastes responsabilités à titre de tierce partie neutre facilitant les relations entre le gouvernement du Canada et ses agents négociateurs. Le mandat du CNM en tant que « tribune de choix » de la fonction publique comprenait l'élaboration conjointe de directives établissant des conditions d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique, des consultations nationales sur des politiques de l'employeur, et sur la modernisation de la législation, le règlement de griefs au CNM ainsi que d'appels en matière de régime d'assurance et, enfin, la mise au point de méthodes de recherches approfondies en matière de rémunération. M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles de secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, et de cosecrétaire du Comité consultatif syndical-patronal sur la *Loi sur la modernisation de la fonction publique.*

M. Butler a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 octobre 2005 pour un mandat de trois ans.



Michele A. Pineau

Vice-présidente

Michele A. Pineau est une médiatrice et une arbitre d'expérience qui se spécialise dans la résolution de litiges liés au travail et à l'emploi.

Mme Pineau est diplômée en droit de l'Université McGill (baccalauréat en droit civil) et est membre du Barreau du Québec depuis 1981. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts du St. Patrick's College (Université Carleton) et un baccalauréat français de l'Université de Paris (Sorbonne) en 1968. Elle a également suivi une formation complète en arbitrage et en médiation au Canada et aux États-Unis et a été l'une des premières formatrices en résolution des litiges au Canada.

Plus récemment, Mme Pineau a occupé le poste de vice-présidente du Conseil canadien des relations industrielles pendant huit ans et, en 2002, elle a reçu la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour sa contribution exceptionnelle aux travaux du Conseil.

Auparavant, Mme Pineau a dirigé un cabinet privé d'arbitrage et de médiation qui exerce ses activités en Ontario et au Québec. Elle a élaboré des programmes de résolution des litiges pour Justice Canada, Agriculture Canada, l'Institut d'arbitrage et de médiation du Québec, la Chambre des notaires du Québec, le ministère des Services sociaux du Québec, la Société canadienne de règlement des différends (Québec), la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et l'Université de Sherbrooke.

Mme Pineau a travaillé à titre de conseillère juridique pour le Conseil du Trésor, l'Agence du revenu du Canada et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, et elle a exercé les fonctions de directrice nationale des relations de travail pour la Société canadienne des postes. Elle a également occupé le poste d'avocate de l'employeur dans diverses sociétés québécoises.

Avant d'obtenir son diplôme en droit, Mme Pineau a travaillé en tant que spécialiste des ressources humaines dans le secteur privé et, brièvement, comme agente des services syndicaux à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Élément national) ainsi qu'au Bureau de recherches sur les traitements.

Mme Pineau est arbitre agréée et médiatrice agréée (Institut d'arbitrage et de médiation du Canada). Elle est membre de l'Ontario Labour-Management Arbitrators Association, de l'Institut canadien d'administration de la justice et du Conseil des tribunaux administratifs canadiens. Elle a travaillé dans tout le Canada et participé à des échanges avec des commissions des relations du travail et des tribunaux des États-Unis, du Japon, de la Nouvelle Zélande et de l'Australie.

Mme Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1er janvier 2007 pour un mandat de cinq ans.



Roger Beaulieu

Commissaire

Roger Beaulieu met au profit de la Commission des relations de travail dans la fonction publique la vaste expérience qu'il a acquise en tant que membre de la haute direction de divers organismes et sociétés, en matière de formulation de conseils juridiques et de gestion des ressources humaines, y compris les relations de travail ainsi que la négociation de fusions et d'acquisitions pour d'importantes sociétés établies au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Il a négocié des centaines de conventions collectives au cours de sa carrière.

M. Beaulieu est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un diplôme en droit et est membre du Barreau du Québec. Il a commencé sa carrière en tant qu'avocat principal en droit du travail auprès d'une variété de grandes sociétés, notamment la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. En 1977, il a été engagé par la Compagnie minière IOC, où il occupait le poste d'avocat général et de directeur exécutif des ressources humaines et où il était responsable de l'ensemble des conventions collectives, arbitrages et différends juridiques. Puis, il est devenu vice-président, Ressources humaines, secrétaire et avocat général aux Brasseries Carling O'Keefe, où il représentait la société devant les tribunaux spécialisés dans les relations de travail et les cours supérieures. Il a également planifié et mené à bien une importante fusion avec une autre société de brasserie.



Marie-Josée Bédard

Vice-présidente

Marie-Josée Bédard possède une vaste expérience dans les domaines du droit du travail, des relations de travail et des ressources humaines. Titulaire d'un baccalauréat en administration et d'une licence en droit civil (avec grande distinction) tous deux décernés par l'Université d'Ottawa, Mme Bédard a été admise au Barreau du Québec en 1993

Elle a exercé le droit du travail au sein d'un cabinet privé pendant plus de huit ans. Au cours de cette période, elle a plaidé de nombreux griefs devant des arbitres, et agi dans le cadre d'autres litiges liés à l'organisation syndicale, à l'emploi et aux conditions de travail, devant divers tribunaux administratifs et judiciaires. Mme Bédard a également eu l'occasion d'agir à titre de procureur dans des affaires de diverses natures, dont des litiges liés à l'application et à l'interprétation des conventions collectives de même qu'à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives, et des litiges survenus en cours de négociations collectives. Nombre de ces litiges ont soulevé des questions de droit constitutionnel et des questions de droits fondamentaux. Elle a en outre participé à diverses procédures de médiation et agi comme porte-parole lors de négociations en vue de la conclusion ou du renouvellement de plusieurs conventions collectives.

Mme Bédard s'est par la suite jointe à la Société de transport de l'Outaouais (STO) en tant que directrice des ressources humaines et conseillère juridique en relations de travail. À ce titre, elle était chargée d'administrer tous les programmes de ressources humaines et de santé et sécurité au travail, ainsi que de gérer les relations de travail de la STO. Elle a en outre négocié plus de cinq conventions collectives et mis en place un plan d'équité en emploi, une politique pour contrer le harcèlement en milieu de travail et un processus de parité salariale.

En 2002, elle a été nommée conseillère spéciale à la Direction générale et a continué d'exercer ses fonctions de directrice des ressources humaines. En septembre 2006, elle a été nommée directrice générale de la Société de transport de l'Outaouais. Dans le cadre de ses fonctions, elle était responsable de la gestion de l'ensemble des ressources humaines et financières de la Société, dirigeait les affaires courantes et présidait le comité de gestion.

Mme Bédard a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 mars 2008 pour un mandat de cinq ans.



Ian R. Mackenzie

Vice-président

Ian R. Mackenzie est un ancien de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et une maîtrise en sociologie. Diplômé en droit de l'Université de Windsor, il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1992. En 1992 et 1993, il a exercé le droit du travail et de l'emploi en pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa. Il a été agent de recherche auprès d'un agent négociateur de la fonction publique fédérale de 1994 à 1997, puis directeur exécutif de l'Association professionnelle des agents du service extérieur de 1998 à 2000. Conseiller juridique au ministère de la Justice en 1997-1998 et de 2000 à 2002, il y a exercé ses compétences notamment dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif.

De 1993 à 2000, M. Mackenzie a siégé à plusieurs comités en sa qualité de membre du Conseil national mixte (CNM) : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. En 2001 et 2002, il a exercé les fonctions de président du Comité des directives sur le service extérieur du CNM. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut-Canada de 1999 à 2002. Il a également enseigné le droit du travail et le droit public à l'Université Carleton, de même que dans le cadre du programme d'admission au Barreau de l'Ontario. M. Mackenzie est membre de l'Ontario Labour Management Arbitrators Association et du Comité exécutif de la section Relations du travail de l'Association du Barreau de l'Ontario.

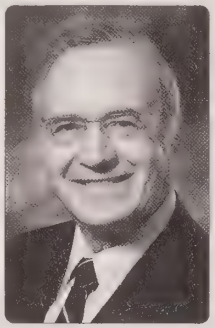
M. Mackenzie a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juillet 2002. Le 5 mai 2005, il a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour un mandat de cinq ans.

M. Mackenzie a rempli les fonctions de président intérimaire du 2 septembre 2006 au 1er janvier 2007.

Annexe 2

Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Commissaires à temps plein



Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Président

Né à Montréal, Casper M. Bloom détient un baccalauréat ès arts de l'Université McGill, une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Western Ontario et une licence en droit de l'Université de Montréal. M. Bloom a été admis au Barreau du Québec et a commencé à pratiquer le droit chez Ogilvy Renault, où il est devenu par la suite un associé principal et a poursuivi sa pratique jusqu'en 2000.

Spécialiste en droit du travail et de l'emploi, M. Bloom a plaidé dans les deux langues officielles devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris la Cour du Québec, la Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel du Québec, la Cour fédérale, des conseils d'arbitrage dans plusieurs provinces, différents conseils des relations de travail et les commissions des droits de la personne du Québec et du Canada. M. Bloom a été nommé conseil de la reine en 1985 et a reçu la distinction d'*Avocat émérite* en 2007.

De 2000 à 2002, M. Bloom a rempli les fonctions de président et chef de la direction de l'Association canadienne des Armateurs des Grands Lacs, où il était responsable des relations de travail chez tous les principaux transporteurs armateurs du Réseau Grands Lacs/Voie maritime du Saint-Laurent. De 2002 à 2006, M. Bloom a été conseiller juridique et directeur des relations avec le personnel enseignant et non enseignant de l'Université Concordia.

M. Bloom a souvent été sollicité par divers gouvernements pour donner des avis sur des questions de politique nationale et d'intérêt public, par exemple la loi électorale, les droits linguistiques, les droits à l'égalité et l'unité canadienne. Il est reconnu au niveau tant national qu'international pour sa défense du droit public, ayant agi à plusieurs titres, dont bâtonnier du Barreau de Montréal, président national de la section du droit du travail de l'Association du Barreau canadien, président de la section du droit du travail de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien, président de l'Association de droit Lord Reading et président de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien. De plus, il a été membre du Programme de contestation judiciaire fédéral et gouverneur de la Fondation du Barreau du Québec et il est actuellement un administrateur de la Fondation pour la recherche juridique. Sur le plan communautaire, il est membre des conseils d'administration du Congrès juif canadien et des Amis canadiens de l'Université de Tel Aviv. Il est également membre du conseil d'administration et du comité exécutif du centre universitaire de santé McGill. M. Bloom a aussi été chargé de cours à l'Université McGill dans le domaine du droit du travail et de l'emploi, de 1972 à 1977.

M. Bloom a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix de distinction du ministère de la Justice du Canada en 1998 pour sa contribution à l'égard de la dualité juridique, linguistique et culturelle du Canada, le Prix du mérite du Barreau du Québec en 2000 et le Prix des droits de la personne de l'Association de droit Lord Reading en 1994.

M. Bloom a été nommé président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 2 janvier 2007 pour un mandat de trois ans.

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	135 893
Association canadienne des agents financiers	1	3 399
Association canadienne des employés professionnels	2	12 721
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	82
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 291
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 138
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	191
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 146
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.))	1	880
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	846
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 060
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 000
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	63 266
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	142
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 680
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854)	1	122
TCA – CANADA	1	8
TCA – CANADA, section locale 2182	1	339
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	**84**	**232 571***

*Cela n'équivaut pas au nombre de 233 429 fonctionnaires indiqué au tableau 1 car 858 employés occupant un poste non exclu figurant dans ce tableau ne sont pas représentés par un agent négociateur.

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

Autres employeurs *(suite)*

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
OFFICE NATIONAL DU FILM		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	141
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	142
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	122
Total	5	405
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 951
Total	2	1 951
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	7 585
Total	1	7 585
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	11	846
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	23	1 745
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	72
Total	0	72
PLACEMENTS ÉPARGNE CANADA		
	Aucune donnée	Aucune donnée
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	208
Total	1	208
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	24
Total	0	24
Total pour les autres employeurs	**58**	**63 068**
Total pour tous les employeurs	**84**	**233 429**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

Autres employeurs *(suite)*

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SURETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	430
Total	1	430
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	5
Total	0	5
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	365
Total	1	365
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	181
Total	1	181
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	363
Total	0	363
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 291
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 721
Total	10	4 012
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	32
Total	1	32
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	278
Total	1	278

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

Autres employeurs

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 469
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 829
Total	4	6 298
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	40
Total	0	40
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	10 236
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	26 009
Total	2	36 245
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	25
Total	0	25
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	17
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	359
Total	2	376
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	475
Total	2	475
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	329
Total	0	329
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 624
Total	1	1 624

Annexe 1

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	4	107 904
Association canadienne des agents financiers	1	3 399
Association canadienne des employés professionnels	2	12 721
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	82
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 138
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	437
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	191
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 146
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.))	1	880
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	846
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 060
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 000
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	32 499
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	31
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 680
TCA – CANADA	1	8
TCA – CANADA, section locale 2182	1	339
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	**26**	**170 361**

Pour en savoir plus sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Adresse postale de la CRTFP :

Commission des relations de travail
dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
Canada
K1P 5V2

On peut aussi communiquer avec la CRTFP par téléphone ou par télécopieur pendant la semaine entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800
Télécopieur : 613-990-1849

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier électronique à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca.

La bibliothèque de la CRTFP abrite une vaste collection de documents sur les relations de travail et fournit des services de référence lors de consultations en personne, par téléphone et par courrier électronique.

Immeuble C. D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)

Téléphone : 613-990-1813
Sans frais : 866-931-3454
Courriel : library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la CRTFP (www.pslrb-crtfp.gc.ca) renferme une multitude de renseignements utiles, y compris ce qui suit :

- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission;
- des renseignements concernant le mandat, la composition et les fonctions de la Commission;
- les dates des audiences;
- des renseignements sur l'état de négociations collectives;
- des rapports annuels et des publications;
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique, des guides et des vidéos;
- des lois sur les relations de travail, des règlements et des formules;
- des bulletins d'information;
- des indications sur la façon de s'inscrire à la formation en médiation.

La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente.

comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération établies en fonction du marché, comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation de questions de fond, comme le rajustement des taux de rémunération.

Les études sur la rémunération entreprises en 2007-2008 par les SARR sont décrites dans une section précédente du présent rapport.

Comité consultatif indépendant

La *LRTFP* prévoit la création d'un comité consultatif indépendant chargé de conseiller le président à propos des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

En novembre 2007, le premier comité consultatif, présidé par Maryanne Webber, de Statistique Canada, a présenté son rapport final au président. Le comité y résumait les activités qu'il avait réalisées pendant son mandat de deux ans et formulait des recommandations pour aider le président à améliorer le fonctionnement du comité consultatif.

Une fois que les postes vacants au sein du comité auront été pourvus, les membres devront analyser les procédés, les outils et les méthodes d'enquête utilisés jusqu'à présent, de même que les résultats obtenus. On leur demandera ensuite de formuler des recommandations pour favoriser la réalisation en temps opportun d'une étude de plus grande portée sur la rémunération au Canada.

Rayonnement et communications

La CRTFP reconnaît toujours l'importance de consulter les parties à la négociation collective et les autres intervenants. Les parties visées par les deux études que mène la CRTFP à l'heure actuelle ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête. En plus de collaborer avec le comité consultatif à la définition de sa stratégie d'enquête à long terme, la CRTFP s'efforcera d'organiser des consultations du même genre avec les parties à la négociation collective au sein de la fonction publique fédérale.

La CRTFP est également déterminée à collaborer avec les gouvernements des provinces et des territoires pour favoriser l'adoption d'approches communes qui satisfont aux besoins et aux intérêts de tous, afin d'éviter le dédoublement d'efforts et une sollicitation indue des participants aux sondages. L'étude sur la rémunération des emplois dans le secteur de la santé a montré les avantages de la collaboration dans les domaines [illegible]

Perspectives

Après qu'elle aura publié les résultats de ses deux premières études sur la rémunération, en 2008-2009, la CRTFP étudiera différentes approches dans le but de déterminer la meilleure stratégie à adopter pour la réalisation, l'année suivante, d'une étude plus vaste portant sur la rémunération au Canada.

Pour pouvoir produire en 2010 les premiers résultats de son étude de grande portée sur la rémunération au Canada, conformément à l'objectif qu'elle s'est fixé, la CRTFP (en collaboration avec l'ensemble des intervenants) doit, au plus tard à la fin de 2008-2009, avoir mis la touche finale à la stratégie, à la méthode et aux outils qu'elle emploiera pour réaliser cette étude.

Les représentants de Statistique Canada se sont dits prêts à discuter de la possibilité de réaliser l'étude de grande portée sur la rémunération au Canada pour le compte de la CRTFP et du rôle que pourrait jouer Statistique Canada dans le cadre de cette étude. Ces consultations auront lieu au début de 2008-2009 pour que Statistique Canada puisse entreprendre son enquête sur le terrain à l'automne 2009.

Enfin, la CRTFP devra obtenir un financement permanent afin de garantir à long terme les investissements considérables exigés des fournisseurs de services.

La CRTFP assiste les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends.

Ce programme de formation interactive d'une durée de deux jours et demi permet aux membres de la fonction publique fédérale d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation pouvant servir à résoudre des différends en milieu de travail. De plus, la formation permet d'examiner les sources de conflit et la problématique de la communication entre les parties. Les participants ont l'occasion de mettre en pratique, par des mises en situation, les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. La formation leur permet également d'échanger sur la médiation.

La clientèle cible comprend les personnes chargées de résoudre des conflits en milieu de travail, comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs, ainsi que d'autres personnes qui travaillent dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés. On peut s'inscrire en ligne sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En 2007-2008, les médiateurs de la CRTFP ont en outre pris part, aussi bien dans la fonction publique qu'ailleurs, à la présentation d'ateliers spéciaux et de séances de formation qui ont aidé à mieux faire comprendre le mécanisme de la médiation dans le règlement des différends.

Négociation collective

La CRTFP assiste les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Par ses services de règlement des conflits, elle les aide à conclure des ententes ou à établir des mécanismes de règlement de leurs différends par une tierce partie indépendante. Elle vise ainsi à éviter d'éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation de services gouvernementaux aux Canadiens.

Pour s'acquitter de cette responsabilité, les membres de la CRTFP doivent avoir une connaissance approfondie et à jour des enjeux liés aux relations de travail des parties à la négociation. Ainsi, lorsque viendra le temps d'engager une procédure de règlement de différends (arbitrage ou conciliation), le président pourra rendre des décisions éclairées qui favoriseront la conclusion d'une entente par les parties.

En 2007-2008, une grande ronde de négociation collective a été entreprise au sein de la fonction publique. À cinq reprises, la CRTFP a été appelée à fournir des services de médiation pour aider les parties à poursuivre la négociation de leurs conventions collectives.

La conciliation accorde aux employés le droit de déclencher une grève, à certaines conditions, de sorte qu'on la qualifie souvent de « voie de la conciliation-grève ». La nouvelle *LRTFP* a établi un nouveau mécanisme pour aider les parties à s'entendre dans le contexte des négociations collectives : les commissions de l'intérêt public (CIP). Ces organismes temporaires sont composés d'une ou de trois personnes nommées par le ministre sur la recommandation du président de la Commission. Leur rôle est d'aider les parties à résoudre leurs différends en formulant des recommandations, non exécutoires, en vue d'un règlement. En 2007-2008, il n'y a eu aucune demande de constitution d'une commission de l'intérêt public, mais la situation devrait être différente au cours de l'exercice actuel en raison de la ronde de négociation collective entreprise cette année.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, un processus d'arbitrage exécutoire peut être enclenché. Les décisions arbitrales rendues dans le cadre de ce processus lient les deux parties à la négociation et écartent donc la possibilité du déclenchement d'une grève légale. C'est le président de la Commission qui met sur pied les conseils d'arbitrage. En 2007-2008, six conseils d'arbitrage ont été formés et une décision arbitrale a été rendue dans cinq cas.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La *LRTFP*, entrée en vigueur le 1er avril 2005, a conféré à la CRTFP le mandat d'effectuer des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération pour appuyer le processus de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP ont vu le jour en 2005-2006. Ils collaborent avec les parties à la négociation collective et d'autres intervenants pour fournir des renseignements impartiaux, précis et opportuns sur les taux

La médiation et la résolution de conflits sont des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a conféré à la CRTFP.

La CRTFP a informé la commissaire à la protection de la vie privée qu'elle considérait, en dernière analyse, que les mesures qu'elle avait prises pour assurer la protection des renseignements personnels contenus dans ses décisions étaient suffisantes et qu'elle ne donnerait pas d'autre suite à ces plaintes. Elle a toutefois indiqué qu'elle participerait activement à toute discussion entreprise par les autorités concernées sur la question de l'affichage en ligne des décisions des tribunaux administratifs, ce que la commissaire à la protection de la vie privée avait fortement recommandé. Cette question fondamentale ne concerne pas seulement la CRTFP, mais met en cause des pratiques établies de longue date de nombreux tribunaux administratifs fédéraux qui exercent des fonctions quasi judiciaires.

Services de médiation

La médiation et la résolution de conflits sont des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a conféré à la CRTFP. Les médiateurs dont la CRTFP offre les services sont des tiers impartiaux, sans pouvoir décisionnel, qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver de leur plein gré leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la CRTFP, de commissaires ou encore de personnes qui ne font pas partie des effectifs de la CRTFP et qui sont nommées par la CRTFP en raison de leur expérience dans le domaine.

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique puisqu'il est généralement préférable de régler les différends aussi tôt que possible dès les premières étapes plutôt que d'avoir recours à des processus accusatoires comme l'arbitrage.

Ces dernières années, le recours à la médiation a conduit à une baisse marquée du nombre d'affaires qui ont fait l'objet d'audiences officielles comme le prévoit la *LRTFP* en cas de non résolution du grief ou de la plainte. La CRTFP s'est donc efforcée, en 2007-2008, de faire encore mieux connaître les services de médiation aux parties à l'arbitrage.

En 2007-2008, les services de médiation de la CRTFP ont visé 899 cas de griefs ou de plaintes. Une seule procédure de médiation permet souvent de résoudre de multiples cas semblables. Avec l'aide des médiateurs nommés par la CRTFP, les parties à 807 affaires ont pu s'entendre ou retirer leur plainte ou grief sans qu'une audience ne soit tenue, ce qui correspond à un taux de réussite de 89 %.

La CRTFP offre également des services de médiation préventive dans le but de résoudre des conflits avant que ne soient déposés des griefs ou des plaintes. Elle souhaite ainsi réduire le nombre de différends qui lui sont soumis. En 2007-2008, 74 affaires ont fait l'objet d'une médiation préventive, ce qui correspond à un taux de réussite de 91 %. (Pour des données sur les procédures de médiation entreprises par la CRTFP en 2007-2008, voir l'annexe 5.)

La demande de services de médiation adressée à la CRTFP a augmenté en même temps que le nombre de demandes d'arbitrage de griefs qu'elle a reçues. Elle a aussi été saisie de nouvelles demandes de services de médiation provenant de [illegible] voulant respecter l'obligation que la [illegible] impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux de même que des systèmes de gestion informelle des conflits.

La CRTFP offre divers autres services de médiation à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de certains ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des affaires concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres à une date donnée et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions sur la détermination des postes ou des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

Formation en médiation

En 2007-2008, les membres des Services de règlement des conflits ont donné neuf séances de formation sur la négociation raisonnée et la médiation. À ce jour, 3 000 personnes ont participé au programme national de formation de la CRTFP (institué en 2000-2001).

Les décisions rendues par la Commission ou par les commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la jurisprudence en matière de relations de travail...

Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par les commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la jurisprudence en matière de relations de travail, en particulier dans la fonction publique fédérale, mais aussi de façon plus large. Certaines décisions rendues à l'égard de griefs ou de plaintes importants sont résumées à l'annexe 4.

Questions relatives à la protection des renseignements personnels

À titre de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions en matière de relations de travail dans la fonction publique, la Commission fonctionne sur le modèle des cours de justice et est ainsi liée par le principe de la publicité des débats. Par conséquent, la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles au public par souci de transparence et de reddition de comptes, deux valeurs fondamentales de la CRTFP.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties, et y articuler les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Les seuls renseignements personnels qui doivent figurer dans les décisions des commissaires sont ceux qui sont nécessaires à l'explication des motifs de la décision. Les commissaires peuvent protéger par ordonnance l'anonymat des tierces parties (p. ex. des contribuables) mentionnées dans leurs décisions. De même, les commissaires peuvent, sur demande, ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux ou financiers de nature délicate au sujet de personnes.

Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières, y compris auprès de la bibliothèque de la Commission. Par ailleurs, la plupart de ces décisions sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. En 2000, le prédécesseur de la CRTFP a commencé à afficher sur son site Web le texte complet de ses décisions, et l'actuelle Commission a continué de le faire depuis. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur des sites autres que celui de la CRTFP.

Plaintes relatives aux renseignements personnels

Deux plaintes relatives aux renseignements personnels ont été déposées auprès de la commissaire à la protection de la vie privée contre la CRTFP concernant des décisions affichées sur son site Web. Les plaignants, dont les griefs avaient été tranchés par des arbitres de la CRTFP, alléguaient que cette dernière avait contrevenu aux articles 7 et 8 (usage et communication des renseignements personnels) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en affichant sur son site Web toutes les décisions qu'elle et ses arbitres avaient rendues.

La CRTFP a fait valoir que, comme elle doit respecter le principe de la publicité des débats en justice, les procédures qu'elle entreprend et les documents déposés dans le cadre de ses procédures sont publics. Elle a aussi soutenu qu'en affichant le texte de ses décisions sur son site Web, elle respectait la jurisprudence, son mandat de trancher les différends qui lui sont soumis et les fins auxquelles les renseignements personnels avaient été recueillis dans le contexte de la procédure en cause.

Pour établir un équilibre entre le principe de la publicité des débats et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRTFP*, la CRTFP a volontairement pris des mesures afin d'empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web, en bloquant les noms au complet des particuliers.

La commissaire à la protection de la vie privée a conclu qu'en affichant le texte de ses décisions sur son site Web, la CRTFP n'utilisait pas les renseignements personnels dont elle disposait aux fins auxquelles ils avaient été recueillis. Elle a donc donné raison aux plaignants qui alléguaient que la CRTFP contrevenait à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Elle a recommandé à la CRTFP d'assurer l'anonymat des parties aux affaires dont les décisions sont affichées sur son site Web en remplaçant leur nom par des initiales choisies au hasard, ou en affichant seulement des résumés ne contenant aucun renseignement personnel. Elle a également affirmé que l'affichage des décisions en texte intégral sur le site Web de la CRTFP devrait être assujetti à des lignes directrices très strictes prévoyant une analyse au cas par cas axée sur l'intérêt public. Un avis écrit préalable doit également être envoyé à la commissaire à la protection de la vie privée.

Les décisions des commissaires et des arbitres de griefs sont définitives et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire sauf dans des circonstances particulières.

Le sondage a été remis à 376 clients et 234 d'entre eux y ont répondu. Le taux élevé de réponse (82,9 %) assure la validité des résultats du sondage. Les répondants devaient indiquer leur niveau de satisfaction à l'égard de services clés tels que l'arbitrage, le règlement des conflits et les opérations du greffe. La majeure partie des répondants au sondage avaient consulté le site Web de la CRTFP, avaient eu recours à ses services de médiation pour le règlement d'un grief ou d'une plainte et avaient comparu dans le cadre d'une audience d'arbitrage. De façon générale, les répondants se disaient satisfaits de l'ensemble des services reçus.

Le rapport sur les résultats du Sondage sur la satisfaction de la clientèle est affiché sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Services d'arbitrage

Audiences

Si les parties choisissent de ne pas recourir à la médiation ou si celle-ci ne permet pas de régler le grief ou la plainte, une audience d'arbitrage est mise au rôle. Les audiences se tiennent partout au Canada, généralement dans le grand centre urbain qui se trouve le plus près du lieu de travail du demandeur. La CRTFP fixe habituellement la date prévue des audiences quatre mois à l'avance.

Les commissaires entendent les plaintes et les demandes, mais les griefs renvoyés à l'arbitrage sont entendus par les commissaires qui assument la fonction d'arbitre de grief. Les audiences devant les commissaires et les arbitres de griefs se déroulent sensiblement de la même façon que celles devant un tribunal, à cette différence que les règles de la preuve sont moins strictes. Ces audiences sont tenues de façon juste et impartiale, en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, la CRTFP a affiché sur son site Web des réponses à des questions communément posées, de même qu'une description du processus d'audience.

Pouvoirs des arbitres de griefs

Lorsqu'elle exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi* pour rendre des décisions qui concernent les droits de la personne, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause. La *LRTFP* accorde aux commissaires (qui se prononcent sur les plaintes et les demandes) et aux arbitres de griefs (qui tranchent les griefs) des pouvoirs semblables à ceux des tribunaux judiciaires.

Ces pouvoirs comprennent entre autres le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment et de recevoir les affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'ordonner des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter les locaux de l'employeur.

Lorsque le grief ou la plainte est fondé, une mesure réparatrice est ordonnée pouvant prendre la forme d'une indemnité au titre des pertes subies. Les mesures disciplinaires peuvent être annulées ou modifiées, le délai pour déposer un grief peut être prorogé et dans le cas d'un licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé peut être réintégré dans ses fonctions sans perte de salaire ni d'avantages (dans le cas d'un licenciement). En cas de violation de la convention collective, on peut faire une déclaration ou, dans certains cas, ordonner le versement d'une indemnité pécuniaire.

L'arbitre de grief peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf dans les affaires ayant trait au droit à un salaire égal pour un travail égal, et ordonner des mesures réparatrices. L'arbitre de grief peut aussi adjuger des intérêts pour la période qu'il estime justifiée. Enfin, les griefs, les demandes et les plaintes jugés frustratoires peuvent être rejetés.

Les décisions des commissaires et des arbitres de griefs sont définitives et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire sauf dans des circonstances particulières. La Cour fédérale peut procéder à un contrôle judiciaire d'une décision pour les raisons énoncées aux articles 18 et 28 de la *Loi sur les Cours fédérales*.

Les arbitres de griefs et les commissaires peuvent, à leur discrétion, organiser des conférences préparatoires à l'occasion desquelles les parties pourront étudier les possibilités de règlement à l'amiable, unir des affaires, soulever des objections préliminaires, débattre de questions de procédure, restreindre les points en litige, préparer un énoncé conjoint des faits ou établir la liste des témoins; le processus d'audience n'en sera que simplifié.

Lorsque toutes les parties ont accès aux mêmes données sur la rémunération, les relations syndicales-patronales s'en trouvent améliorées.

négociation qui se prévalent de ce type de procédure. L'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence du revenu du Canada ont révisé le protocole d'entente qu'elles avaient conclu avec la CRTFP, tout comme l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Chambre des communes et l'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor du Canada.

En 2007-2008, la CRTFP n'a reçu aucune nouvelle demande d'arbitrage accéléré. Sept audiences d'arbitrage accéléré étaient prévues au cours de l'année, mais aucune n'a eu lieu.

Études sur la rémunération

Lorsque toutes les parties ont accès aux mêmes données sur la rémunération, les relations syndicales-patronales s'en trouvent améliorées. Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP appuient les parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale en leur fournissant des renseignements complets, exacts, actuels et impartiaux qui facilitent leurs discussions et leurs négociations en matière de rémunération. Ils visent également à faciliter le règlement des différends par les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public en fournissant des analyses comparatives pertinentes de données sur la rémunération.

Après de longues consultations, la CRTFP a entrepris, en 2007-2008, trois études de comparabilité de la rémunération qui appuieront les parties dans le cadre de leurs négociations en 2008.

La première était une étude pancanadienne sur les salaires actuels et les avantages sociaux offerts par des employeurs des secteurs public et privé aux titulaires de 30 postes du domaine des services techniques. C'est la CRTFP qui en a dirigé la réalisation, en consultation avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Les résultats de cette étude effectuée par AON Consulting ont été publiés en avril 2008.

La deuxième étude portait sur les professions liées aux services de la santé et a été réalisée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Elle a été entreprise en février 2007; elle devait se terminer en juin 2008, et ses résultats devaient être publiés peu après. Cependant, Statistique Canada, qui devait réaliser l'étude en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, s'est retiré du projet à l'automne 2007 parce qu'il jugeait ne pas être en mesure de respecter l'échéancier fixé par la CRTFP et parce qu'il exigeait une meilleure expertise interne en matière de rémunération.

La CRTFP a choisi de terminer l'étude elle-même avec l'aide d'experts-conseils de Hackett Consulting, qui étaient chargés des visites sur le terrain et de la collecte des données. Pendant la courte période prévue pour la réalisation de l'étude, la CRTFP a réussi à effectuer toutes les tâches nécessaires. Elle a établi les critères d'appariement de tous les postes visés par l'étude, rédigé le questionnaire sur la rémunération totale (versions imprimée, électronique et interactive), élaboré une base de données et des logiciels de calcul, effectué des visites sur le terrain auprès d'un peu moins de 200 organisations représentant l'ensemble du secteur canadien de la santé, procédé à l'analyse des données et publié les résultats de l'étude.

Ces deux études enrichiront la base de renseignements et d'expériences sur laquelle reposera la stratégie nationale de recherche sur la rémunération que la CRTFP mettra en œuvre en 2009-2010. On peut les consulter sur le site de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

La Commission, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada devaient réaliser la troisième étude, portant sur la rémunération de certains postes du domaine de la sécurité. Ils n'ont cependant pas pu s'entendre sur une question fondamentale, et la CRTFP a été contrainte d'abandonner l'étude.

Sondage sur la satisfaction de la clientèle 2007

Tous les trois ans, la CRTFP effectue un sondage auprès de ses clients afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard de ses services et de cerner les améliorations à apporter. Les renseignements recueillis aideront également la CRTFP à mesurer son rendement et à faire rapport à cet égard, conformément à son nouveau cadre d'évaluation du rendement.

La complexité croissante des cas renvoyés à la CRTFP influe également sur le respect des délais des services.

cas depuis quelques années, les demandes de report d'audiences se multiplient, ce qui retarde le traitement des dossiers par la CRTFP.

La CRTFP et ses deux principaux clients (l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor) examinent depuis quelque temps des moyens qui permettraient de mieux gérer l'énorme volume de cas auxquels ces deux clients sont parties. Au cours de la période considérée, les trois organismes se sont rencontrés pour trouver de nouvelles façons de traiter le très grande nombre de nouveaux cas soumis à la CRTFP chaque année. En 2008-2009, on mettra sur pied un projet pilote dans le cadre duquel diverses approches de gestion des dossiers seront mises à l'essai.

La complexité croissante des cas renvoyés à la CRTFP influe également sur le respect des délais des services. On compte en effet des cas qui portent sur les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, et les fonctionnaires s'estimant lésés et les plaignants sont de plus en plus nombreux à comparaître devant la Commission sans représentation. Ces personnes connaissent souvent mal le complexe processus quasi judiciaire et peuvent avoir besoin d'aide pour soumettre leur cas. Les personnes qui sont représentées profitent des conseils d'un avocat ou d'un agent négociateur. La CRTFP s'assure que les fonctionnaires s'estimant lésés qui se représentent eux-mêmes connaissent les ressources (documents imprimés, audiovisuels et électroniques) mises à leur disposition pour les aider à déposer leurs griefs et leurs plaintes selon les règles.

Le processus d'arbitrage est d'autant plus rapide que l'effectif complet de commissaires est mis à contribution pour arbitrer des cas et rendre des décisions. Seuls les commissaires à temps plein et à temps partiel entendent et tranchent les cas. Si l'effectif est incomplet, un moins grand nombre de cas pourra être entendu, et tout retard dans la nomination de nouveaux commissaires ou dans la reconduction des commissaires déjà en poste fait obstacle au prompt fonctionnement de la CRTFP. Comme son effectif était incomplet en début d'exercice, la Commission a entendu moins de cas qu'au cours de l'exercice précédent. Au 31 mars 2008, cependant, des nouveaux commissaires avaient été nommés et seul un commissaire à temps plein manquait à l'effectif.

La CRTFP s'efforce en outre d'avoir davantage recours aux dispositions [illegible] des conférences préparatoires. Celles-ci se sont révélées efficaces pour [illegible] le début d'une audience et suppriment parfois la nécessité de tenir une audience en personne. Les conférences préparatoires peuvent tout de même poser une difficulté pour les parties, qui doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour les conférences préalables.

La Commission se sert aussi parfois de la téléconférence et de la vidéoconférence pour certaines parties des audiences (p. ex. la présentation des plaidoiries finales, lorsque les parties se connaissent bien et qu'aucun témoin n'a à témoigner). En ayant recours à ces technologies dans certaines circonstances seulement, la Commission apaise les inquiétudes liées à la crédibilité et au droit des personnes de faire face à celles qui allèguent leur d'inconduite. Grâce à ces technologies, les parties n'ont pas à parcourir de grandes distances pour assister à des [illegible] très brèves.

Depuis un certain nombre d'années, la CRTFP offre des services d'arbitrage accéléré aux parties qui veulent économiser du temps et des ressources. Certains griefs peuvent de la sorte être réglés sans recours à toute la procédure d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît. Les parties consentent à ce que les décisions rendues lors de l'arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience et est suivie dans les cinq jours d'une brève décision écrite.

L'une ou l'autre partie peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais pour avoir recours à cette procédure, les deux parties (l'employeur et l'agent négociateur) doivent d'abord avoir signé un protocole d'entente avec la CRTFP. Les fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes ne peuvent pas se prévaloir de la procédure d'arbitrage accéléré.

En 2007-2008, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a accepté que l'affaire l'opposant à l'Agence du revenu du Canada soit soumise à une procédure d'arbitrage accéléré, ce qui a élevé à 18 le nombre des unités de

La CRTFP s'efforce d'innover et d'améliorer ses pratiques pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable et pour réduire le temps nécessaire au règlement de ses dossiers.

ses décisions antérieures et de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Les demandes de prorogation de délai ne peuvent être entendues et tranchées que par le président ou un vice-président délégué par le président.

L'accréditation est le processus par lequel la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (agent négociateur) de représenter un groupe d'employés dans leurs relations de travail avec l'employeur. Elle est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut démontrer à la Commission que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation souhaitent être représentés par elle. Elle peut le faire en présentant le nombre requis de cartes d'adhésion au syndicat dûment signées par les fonctionnaires ou encore en tenant un vote au scrutin secret. Le vote est alors administré par le personnel de la CRTFP.

L'accréditation donne le droit de négocier collectivement pour les employés faisant partie de l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur. L'agent négociateur doit choisir, entre l'arbitrage et la conciliation/grève, la méthode de règlement des différends qui s'appliquera en cas d'impasse à la table des négociations. L'accréditation est accordée pour une durée indéterminée. Elle est valable jusqu'à ce qu'une autre organisation syndicale soit accréditée par la Commission et prenne la place de l'agent négociateur accrédité, ou jusqu'à ce qu'elle soit révoquée par la Commission, sur demande.

Une nouvelle demande d'accréditation ou une demande de révocation d'une accréditation existante ne peuvent être présentées à la CRTFP qu'à des moments précis, c'est-à-dire dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration de la convention collective ou de la décision arbitrale ou pendant les deux derniers mois de chaque année d'application de la convention ou de la décision arbitrale, après leur deuxième année d'application. La révocation d'une accréditation peut être demandée par quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentée par le syndicat accrédité. La révocation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Les droits du successeur prévoient le transfert des droits et obligations rattachés à l'accréditation, dans certaines circonstances. Par exemple, si un ministère ou une partie d'un ministère ou organisme devient un organisme distinct ou est intégré à un organisme distinct existant, les droits de représentation du syndicat sont protégés, et les conventions collectives continuent de s'appliquer aux employés qui seront transférés chez leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances pour veiller à ce que ces transitions s'effectuent méthodiquement.

Demandes (2007-2008)

- Total : 761 (15 % des cas soumis à la Commission)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 5
- Droits du successeur : 0
- Désignation de postes représentant des services essentiels : 7
- Examen de décisions antérieures de la Commission : 12
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 594
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 150

Enjeux, défis et innovations

La CRTFP s'efforce d'innover et d'améliorer ses pratiques pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable et pour réduire le temps nécessaire au règlement de ses dossiers. L'an dernier, elle s'est dotée d'outils de gestion des cas qui lui permettent de réaliser une analyse préliminaire des nouveaux griefs et des nouvelles plaintes. Cette analyse lui permet de déceler des tendances et de regrouper d'un point de vue administratif les cas devant être entendus conjointement ou, du moins, en dégager un élément commun.

La CRTFP n'a cependant souvent aucune prise sur sa charge de travail et le respect des délais en matière de services d'arbitrage, et ce, en raison de plusieurs facteurs clés. On n'a qu'à penser, par exemple, à la disponibilité des ressources allouées par les parties à un différend de relations de travail qui comparaissent devant la CRTFP. Lorsque la capacité des employeurs et des agents négociateurs à traiter les griefs et les plaintes est réduite, comme c'est le

La véritable charge de travail de la CRTFP est moins grande que le nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés.

de tels groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la CRTFP une fois l'affaire réglée par la voie de négociations collectives ou dans un autre cadre.

Troisièmement, la CRTFP reçoit fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations où c'est possible, des médiateurs et des arbitres de griefs de la CRTFP règlent ces dossiers ensemble dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent l'existence de problèmes connexes en milieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

Enfin, certains dossiers sont soumis à la CRTFP lorsqu'une partie doit, pour protéger ses droits, se conformer à des délais prévus par une convention collective ou par une loi. Un certain nombre de ces cas sont subséquemment retirés, quand les parties elles-mêmes règlent l'affaire volontairement avant que la CRTFP intervienne.

Compte tenu des situations de ce type, la véritable charge de travail de la CRTFP est moins grande que le nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés. Il n'est pas toujours facile de la quantifier avec certitude.

Plaintes

En 2007-2008, les plaintes n'ont représenté qu'une faible part des cas soumis à la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources.

La CRTFP entend deux types de plaintes : les plaintes de pratiques déloyales de travail selon la nouvelle *Loi* et les plaintes liées à des représailles selon le *Code canadien du travail*.

La première catégorie comprend les plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs dans lesquelles :

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale);
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de mauvaise foi en représentant un employé;
- un employeur ou un agent négociateur est accusé de ne pas avoir négocié de bonne foi.

La seconde catégorie comprend les plaintes portant sur des mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

La majorité des plaintes reçues concernent des pratiques déloyales de travail selon la *LRTFP*. Le nombre de ces nouvelles plaintes ne cesse de croître. Les autres plaintes ont trait à des représailles selon le *Code canadien du travail*. Le nombre de ces nouvelles plaintes ne cesse de croître. En 2007-2008, la CRTFP a fermé un peu plus du tiers des dossiers de plainte.

Plaintes (2007-2008)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 173 (4 % des soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 152 (88 % des plaintes)
- Plaintes en vertu du *Code canadien du travail* : 21 (12 % des plaintes)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 63 en 2007-2008, 50 en 2006-2007 et 31 en 2005-2006
- Nouvelles plaintes en vertu du *Code canadien du travail* : 3 en 2007-2008, 5 en 2006-2007 et 18 en 2005-2006.
- Dossiers de plainte fermés : 61 (35 % des plaintes)
- Parmi les dossiers qui ont été fermés, 29 ont été réglés ou retirés par les parties et 32 ont été réglés par voie de 18 décisions de la Commission.

Demandes

La Commission tranche des questions de relations de travail très variées ayant trait, entre autres, à l'accréditation des unités de négociation, à la révocation de l'accréditation, au remplacement et à la détermination des droits du successeur. Elle entend également les demandes de détermination de postes de direction et de confiance et de détermination d'ententes sur les services essentiels.

La Commission étudie les demandes d'ordonnance d'exécution alléguant que d'autres parties ne se sont pas conformées aux dispositions de la *LRTFP* et donne suite à celles jugées valides. Elle peut, sur demande, réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances.

Elle reçoit également les demandes de réexamen de

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un membre de la Commission choisi par le président.

les questions en litige et de trouver des solutions innovatrices acceptables pour tous, ce que ne permet pas toujours l'arbitrage.

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un membre de la Commission choisi par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement durant la procédure d'arbitrage puisqu'il est préférable qu'elles en arrivent d'elles-mêmes à une solution. Tout au long de la procédure d'arbitrage, elle offre aux parties l'occasion de participer à des séances de médiation avec l'arbitre de grief qui mène habituellement la médiation.

En vertu de la *LRTFP*, il est possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs collectifs ou des griefs de principe, en plus des griefs individuels. Un grief collectif peut être présenté quand deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme sont touchés de façon semblable par l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Un grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale et peut être présenté soit par l'agent négociateur, soit par l'employeur.

Il est désormais possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs portant sur des questions prévues sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (sauf en ce qui concerne l'équité salariale) et d'obtenir une réparation pécuniaire. La Commission canadienne des droits de la personne doit être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief.

En 2007-2008, le nombre de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage a chuté de 30 % par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de nouveaux griefs soumis à la CRTFP ne cesse de diminuer depuis qu'il a atteint un sommet au cours de la période 2003-2005, où il a approché le niveau observé en 2000.

La CRTFP a fermé un peu plus du quart de ses dossiers de grief. La grande majorité de ces cas ont été réglés par les parties en cause ou ont été retirés après une procédure de médiation. Les autres cas ont été fermés après l'émission de décisions à la suite d'audiences d'arbitrage. Pour la deuxième année consécutive, la CRTFP a fermé un plus grand nombre de dossiers de grief qu'elle n'en a ouvert, ce qui a donné lieu à une réduction de sa charge de travail.

Cela fait trois ans que la nouvelle *LRTFP* a remplacé l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (ancienne *LRTFP*). Bien que les griefs déposés sous le régime de l'ancienne *LRTFP* ne représentent plus qu'une part minoritaire de l'ensemble des dossiers de grief, la CRTFP continue d'en être saisie. En 2008-2009, elle tentera de fermer tous les dossiers renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'ancienne *LRTFP*.

Griefs (2007-2008)

- Griefs renvoyés à l'arbitrage : 3 885 (81 % des cas soumis à la CRTFP)
- Nouveaux griefs : 893 (877 griefs individuels, 8 griefs collectifs, 8 griefs de principe)
- Griefs portant sur le licenciement : 38
- Dossiers de grief fermés : 1 028 (26 % des griefs)
- 1 028 dossiers de griefs ont été fermés et 893 ont été ouverts; le nombre de griefs dont a été saisie la CRTFP a donc diminué de 135.
- Parmi les dossiers de grief qui ont été fermés, 895 ont été réglés ou retirés par les parties et 133 ont été réglés par 65 décisions.

Plusieurs facteurs font en sorte que la charge de travail de la CRTFP semble plus lourde qu'elle ne l'est en réalité. Premièrement, l'ancienne *LRTFP* ne prévoyait pas de dispositions officielles pour les griefs collectifs, comme il en existe maintenant sous le régime de la nouvelle *LRTFP*. Les employés partageant une préoccupation n'avaient d'autre choix que de présenter en même temps de nombreux renvois distincts à l'arbitrage portant sur la même question.

Deuxièmement, des agents négociateurs présentent parfois simultanément de nombreux griefs dans le cadre d'une campagne de négociation collective de manière à faire pression pour obtenir des solutions à des problèmes communs à leurs membres. Il est arrivé que cela donne lieu à un volume important de griefs semblables présentés au cours d'une très brève période, par exemple plusieurs centaines de griefs similaires en une seule semaine. Par le passé,

partie 2

Un survol de l'année

Les griefs renvoyés à l'arbitrage constituent toujours le plus gros de la charge de travail de la CRTFP.

Vue d'ensemble de la charge de travail

La charge de travail de la CRTFP a été plus légère en 2007-2008 qu'au cours des deux exercices précédents, et ce, principalement parce que le nombre de cas reportés d'exercices précédents et le nombre de nouveaux cas ont tous deux diminué. Le nombre de cas dont la CRTFP était chargée en début d'exercice était beaucoup moins élevé que par le passé. À la fin de 2007-2008, la CRTFP avait terminé 30 % des dossiers composant sa charge de travail active. Pour plus de détails sur la charge de travail de la CRTFP, consulter l'annexe 3.

Charge de travail totale (2007-2008)

- Charge de travail active : 4 819
- Le nombre de cas actifs était inférieur de 19 % à ce qu'il était en 2006-2007 (5 928) et de 15 % à ce qu'il était en 2005-2006 (5 682).
- Nouveaux cas : 1 528 (32 % de la charge de travail totale)
- Le nombre de nouveaux cas était inférieur de 10 % à ce qu'il était en 2006-2007 (1 693) et de 12 % à ce qu'il était en 2005-2006 (1 736).
- Cas reportés d'exercices précédents : 3 291 (68 % de la charge de travail totale)
- Cas fermés : 1 454 (30 % de la charge de travail totale)
- Cas reportés à l'exercice suivant : 3 366 (70 % de la charge de travail totale)

Griefs

Les griefs renvoyés à l'arbitrage constituent toujours le plus gros de la charge de travail de la CRTFP.

Des griefs sont renvoyés à la CRTFP principalement par suite de « conflits sur des droits » découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales; de mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire; d'une rétrogradation ou d'un licenciement pour des raisons non disciplinaires; d'une mutation sans le consentement de l'employé (dans les cas où ce consentement est nécessaire).

Si un fonctionnaire présente un grief à son ministère ou organisme et que ce grief franchit toutes les étapes de la procédure interne de règlement des griefs sans avoir été réglé à la satisfaction de la personne, le fonctionnaire peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la CRTFP si la question entre dans les catégories susmentionnées.

Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. Les médiateurs de la CRTFP et les commissaires agissant comme médiateurs ont par le passé largement réussi à aider les parties à trouver des solutions à leurs problèmes sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences officielles.

La médiation a pour but, non pas de déterminer qui a tort et qui a raison, mais plutôt de mieux définir

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte.

ses fonctions et, sous réserve de ses instructions, dirige et supervise au jour le jour les activités de la CRTFP, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel. En tant qu'avocat général, il dirige également le travail des membres de l'équipe des Services juridiques qui donnent aux commissaires le soutien technique nécessaire à la rédaction des décisions. Le personnel des Services juridiques conseille également le président en ce qui a trait aux considérations opérationnelles et de principe et les commissaires en ce qui a trait aux questions de procédure et de fond soulevées au cours du processus d'audience.

La CRTFP a mis en place des éléments clés pour sa gouvernance, sa gestion et son obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique qui prend en compte les priorités opérationnelles, les ressources, les principaux risques pour l'organisation et les attentes des principaux intervenants.

En 2007-2008, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, et a établi un plan stratégique pluriannuel qui comprend un cadre de mesure du rendement bien défini et des cibles de rendement pour les années à venir. Les données qui serviront à mesurer le rendement proviendront de la collecte manuelle de données, du sondage triennal sur la satisfaction de la clientèle, des bases de données des différents services et du nouveau système de gestion des cas (SGC). Le SGC, dont la mise au point a commencé à la fin de 2005, permettra à la CRTFP de gérer électroniquement l'information relative aux cas, depuis la réception de la demande jusqu'à la résolution de l'affaire. Il facilitera également la rédaction de rapports sur le rendement plus détaillés en prévoyant la collecte de données initiales en 2008-2009. Il sera possible d'améliorer les activités de collecte de données dans les années qui suivront.

La CRTFP a également mis en place une structure de gestion des ressources et des résultats à l'appui d'activités de programme bien définies et à long terme, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et un plan de vérification interne basé sur le risque. L'organisation met ces plans régulièrement à jour, en suit l'évolution quant à la réalisation des objectifs qui y sont énoncés et en fait rapport.

La CRTFP a été invitée à participer en 2007-2008 à l'examen stratégique horizontal des organismes responsables des ressources humaines que le gouvernement lancerait en 2008-2009 dans le but de simplifier les fonctions touchant aux ressources humaines.

Autres responsabilités

Comme la *LRTFP* l'exige, la CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter la consultation et l'élaboration conjointe de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut obtenir plus de renseignements sur les activités du CNM dans son rapport annuel, à l'adresse www.njc-cnm.gc.ca.

La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*), laquelle régit les relations de travail au Parlement. Cette loi s'applique aux employés qui travaillent à la Chambre des communes, au Sénat du Canada, à la Bibliothèque du Parlement et au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Dans le cadre d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP agit à la fois en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

La CRTFP attache une grande importance à l'information et au rayonnement.

Les commissaires, à l'exclusion du président et des vice-présidents, sont choisis par le gouverneur en conseil parmi les personnes inscrites sur une liste dressée par le président de la Commission après consultation des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique visés par la *LRTFP*. Leurs recommandations servent à dresser une liste de personnes aptes à être nommées à la Commission.

Pour être admissibles à la charge de commissaire, les candidats proposés doivent avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Dans la mesure du possible, un nombre égal de candidatures sont recommandées par les employeurs et les agents négociateurs. Cela dit, le commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

M[e] Casper M. Bloom, c.r., Ad. E., est le président de la Commission. En 2007-2008, plusieurs nouveaux commissaires ont été nommés. Marie-Josée Bédard a été nommée vice-présidente et s'est jointe à Ian R. Mackenzie et à Michele A. Pineau qui demeurent en poste comme vice présidents. John Mooney, Roger Beaulieu et Renaud Paquet ont été nommés commissaires, Dan R. Quigley et Dan Butler continuent leur mandat de commissaires. Georges Nadeau s'est retiré de la Commission à titre de vice-président, Barry Done a pris sa retraite et Léo-Paul Guindon a terminé son mandat.

Le président, les vice-présidents et les commissaires à temps plein se réunissent tous les mois pour discuter de questions d'ordre général liées à l'administration de la *LRTFP*.

La CRTFP attache une grande importance à l'information et au rayonnement. Le président, les vice-présidents et les commissaires jouent un rôle crucial pour ce qui est de sensibiliser la population au mandat et aux services de la CRTFP. Ils partagent souvent leurs connaissances et leur expérience professionnelle avec des collègues, des clients et des intervenants lors de conférences, de présentations et de séances de formation, et siègent à des conseils et des comités professionnels.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent à l'annexe 2.

Le financement

En 2007-2008, la CRTFP a engagé des dépenses de 11,7 millions de dollars et comptait 87 postes équivalents temps plein.

La CRTFP tente d'obtenir depuis plusieurs années déjà un financement adéquat et stable. Elle s'est vu accorder, à la suite de l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* en 2003, un financement transitoire pour faire progresser, mettre en œuvre et administrer le nouveau régime législatif des relations de travail dans la fonction publique, qui prévoit une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération, des services enrichis de médiation et de règlement des conflits, une fonction plus importante d'arbitrage et des processus renouvelés de négociation collective.

Ce financement supplémentaire n'a été alloué que temporairement et la CRTFP a dû en faire la demande tous les ans, ce qui a miné sa capacité de planifier à long terme de manière efficace et de prendre des engagements. Il faut que le niveau de financement approuvé de la CRTFP soit modifié de façon permanente à [illegible] somme autorisée pour réaliser le mandat précédent plus restreint, et celle qui lui est nécessaire pour s'acquitter du mandat que lui confère la loi.

La gestion

Dans la structure de gouvernance de la CRTFP, le président est le premier dirigeant et a la responsabilité globale de gérer la Commission. Conformément à l'article [illegible] a autorisé les trois vice-présidents à agir en son nom pour les affaires dont est saisie la Commission.

Le Comité exécutif est chargé de gérer les ressources affectées à la CRTFP et de fournir des services d'orientation stratégique et de surveillance à la direction de la Commission. Ce comité comprend le président, les trois vice-présidents et le directeur général et avocat général de la Commission, ainsi que les directeurs des services suivants : Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Opérations du greffe et politiques, Services généraux et Services financiers.

Le directeur général et avocat général de la Commission assiste le président dans l'exercice de

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la CRTFP est indépendante du gouvernement élu.

La *LRTFP* touche quelque 233 000 fonctionnaires fédéraux et s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, aux autres secteurs de l'administration publique énumérés à l'annexe IV de cette même loi et aux organismes distincts de l'annexe V.

Le Conseil du Trésor, le plus important employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 170 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Quelque 63 000 fonctionnaires travaillent pour un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission de la capitale nationale. Une liste de ces employeurs figure au tableau 1 de l'annexe I.

Au 30 mars 2008, 21 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 84 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité pour 58 % des employés syndiqués. Par ailleurs, 27 % des employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et les autres 15 % sont représentés par d'autres agents négociateurs.

Le tableau 2 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu, par employeur et par agent négociateur.

Les clients de la CRTFP comprennent aussi des employés exclus des unités de négociation. Par exemple, des personnes occupant des postes de direction et de confiance sont en droit de renvoyer certains types de griefs à l'arbitrage.

Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Les employeurs et les agents négociateurs (au nom de leurs membres) peuvent tous avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP. La CRTFP offre en outre des services de médiation à des employés non représentés qui sont mêlés à des différends.

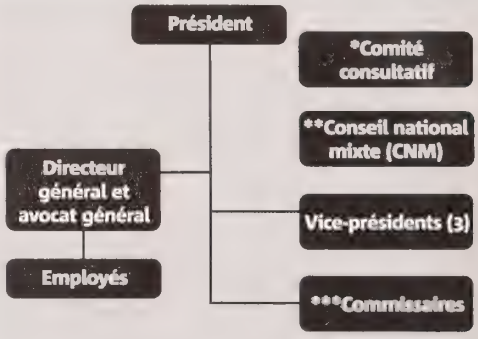
Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la CRTFP est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement, par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné est actuellement le ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la *LRTFP*, de déposer le rapport annuel de la CRTFP devant le Parlement et de signer les documents requis en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre désigné assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.

Les commissaires

La Commission est composée du président, de jusqu'à trois vice-présidents et d'autres commissaires, à temps plein et à temps partiel, selon les besoins. Il incombe aux commissaires d'administrer la *LRTFP* en tenant des audiences d'un océan à l'autre et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'au plus cinq ans, mais ce mandat peut être reconduit.



* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La Commission effectue de l'analyse et des recherches en matière de rémunération dont les résultats sont destinés à être utilisés par les parties à la négociation collective aussi bien que par des organismes publics et privés et des particuliers.

Nos clients et intervenants

La Commission sert les fonctionnaires fédéraux, les employeurs de la fonction publique, les syndicats de fonctionnaires et le grand public.

Les fonctionnaires

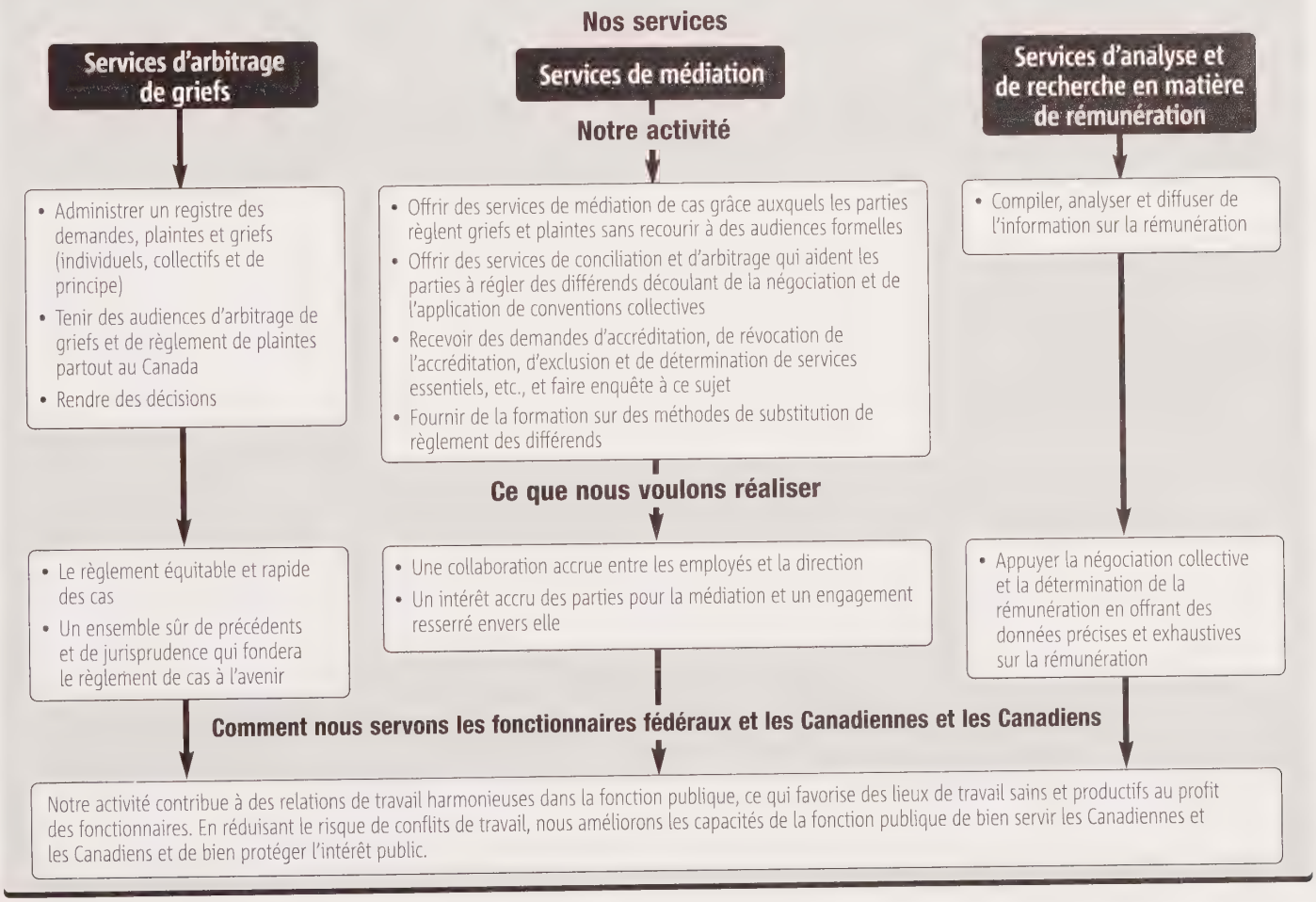
Plus de 200 000 fonctionnaires fédéraux, syndiqués ou non, sont assujettis à la nouvelle *LRTFP*.

Les employeurs de la fonction publique (ministères et organismes fédéraux)

La fonction publique du Canada compte quelque 24 employeurs. Le Conseil du Trésor est l'employeur de la grande majorité des fonctionnaires des ministères et organismes fédéraux (152 771 employés). Les autres (57 111 fonctionnaires) sont au service de l'un des 23 employeurs distincts de l'administration fédérale.

Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.





partie 1

À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

La CRTFP sert la population canadienne en favorisant des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs...

Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Conformément à son mandat en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), édictée le 1er avril 2005, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

La CRTFP a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, année où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale. Avec la *LRTFP*, son rôle et ses services se sont élargis, en particulier en ce qui concerne la recherche en matière de rémunération, mais la nouvelle CRTFP continue toutefois de fournir bon nombre des mêmes services que l'ancienne CRTFP et prend appui sur les réalisations de cette dernière et sur le solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

La CRTFP sert la population canadienne en favorisant des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, et améliore ainsi la capacité de la fonction publique à servir l'intérêt public.

Mandat en bref

Services d'arbitrage

Les commissaires rendent des décisions sur les plaintes et les questions de relations de travail e agissent en tant qu'arbitres de griefs pour tranc les griefs dont ils sont saisis en vertu de la *LRTF*

Les services d'arbitrage se divisent en trois gran catégories :

Griefs (individuels, collectifs ou de principe)

- interprétation de conventions collectives et décisions arbitrales;
- mesure disciplinaire entraînant un licencier une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- rétrogradation ou licenciement pour cause rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutation sans le consentement de l'employ

Plaintes

- pratiques déloyales de travail;
- mesures de représailles contre une personn ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail.*

Demandes

- accréditation et annulation d'accréditation
- détermination des droits du successeur;
- détermination des postes de direction ou de confiance;

Table des matières

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE iii

MESSAGE DU PRÉSIDENT 1

PARTIE 1 : À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 3
Aperçu
Mandat en bref
Nos clients
Notre organisation
Les commissaires
Le financement
La gestion
Autres responsabilités

PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE
Vue d'ensemble de la charge de travail
Griefs
Plaintes
Demandes
Enjeux, défis et innovations
Études sur la rémunération
Sondage sur la satisfaction de la clientèle 2007
Services d'arbitrage
Services de médiation
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 19

ANNEXE 1 19
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur

ANNEXE 2 : COMMISSAIRES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 24

ANNEXE 3 : CAS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 32

ANNEXE 4 : DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA CRTFP 33

ANNEXE 5 41
Table 1 : Cas de négociation collective
Table 2 : Cas reçus aux Services de médiation

de l'analyse et la recherche en matière de rémunération, mais nous n'avons toujours pas obtenu les ressources dont nous avons besoin de façon continue pour remplir entièrement nos obligations. J'ai toutefois espoir que les efforts que nous consacrerons en 2008-2009 à cet égard conduiront à une solution de financement qui permettra la pleine application de la *LRTFP* dans les années qui viennent.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Prés dent
Commission des relations de travail dans
la fonction publique

Message du président

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2007-2008.

La CRTFP administre le cadre législatif qui régit les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Nos clients sont les quelque 50 employeurs et agents négociateurs et plus visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*). En nous efforçant de leur fournir des services flexibles et polyvalents pour les aider à entretenir des relations de travail harmonieuses, nous servons au bout du compte les fonctionnaires et la population canadienne.

En 2007-2008, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, et a établi un nouveau plan stratégique qui la guidera au cours des prochaines années. Nous demeurons engagés à assurer la neutralité, l'impartialité et l'équité dans toutes nos procédures, nous fournissons des services en temps opportun et nous nous acquittons de nos fonctions en vue de répondre aux besoins de manière proactive et en consultation. Notre objectif est de contribuer au règlement des différends en milieu de travail et de fournir les outils, la formation et les renseignements à l'appui des processus de relations de travail. Enfin, nous nous efforçons également à offrir tant à nos propres employés qu'aux commissaires un milieu de travail intéressant et stimulant qui privilégie l'apprentissage permanent, le travail d'équipe et la saine gestion.

Pour connaître notre qualité de service, nous faisons un sondage auprès de nos clients tous les trois ans afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard de nos services. L'information obtenue nous permet de cerner les aspects qu'il faut améliorer et de modifier en conséquence nos processus internes.

Je suis très fier des résultats du dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle effectué en 2007. Le taux de réponse a été très élevé (83 %) et, de manière générale, les répondants se sont déclarés satisfaits de l'ensemble de nos services. Ces excellents résultats sont directement attribuables au travail acharné et au dévouement de nos commissaires, gestionnaires et employés, auxquels je rends hommage. Bien entendu, quelques aspects de nos services n[illegible] même niveau de satisfaction de la clientèle, comme le délai d'exécution de certains de nos processus mais nous nous engageons à multiplier les ef[illegible] pour répondre à ces préoccupations à l'avenir.

Le présent rapport met en lumière le fait qu[illegible] médiation a grandement permis de réduire l[illegible] nombre de cas qui sont renvoyés à l'[illegible] Au cours de l'exercice visé, nous avons i[illegible] nos efforts pour mieux promouvoir r[illegible] médiation, reconnaissant que la médi[illegible] une utilisation efficace des ressource[illegible] favoriser des relations de travail harmon[illegible] Une seule procédure de médiation pe[illegible] régler de nombreux cas similaires. [illegible] nous avons fourni des services de méd[illegible] ce qui est de 899 griefs et plaintes. Les parti[illegible] cause se sont entendues ou se sont retirée[illegible] 807 de ces cas avant de les renvoyer à [illegible] ce qui constitue un taux de succès de 89 [illegible] cette lancée, la CRTFP prendra appui sur s[illegible] excellente réputation en ce qui concerne l[illegible] médiation pour envisager de nouvelles f[illegible] de promouvoir nos services.

Le traitement rapide d'un grand nombre de [illegible] plus en plus complexes demeurera un défi de to[illegible] les instants pour la CRTFP. À cette fin, nous continuerons à proposer à nos clients d'envisager des approches comme l'arbitrage accéléré ou la gestion proactive des cas et les pratiques de mise au rôle, qui nous aideront à fournir des services d'arbitrage aussi rapides et efficaces que possible, au bénéfice de toutes les parties concernées.

Le 17 décembre 2007, j'ai soutenu notre demand[illegible] de fonds supplémentaires pour l'exercice 2007-[illegible] devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes. J'ai fait part de mes inquiétudes, aux membres du Comité, à savoir que la CRTFP n'a pas le financement permanent qui nous permettrait d'assumer toutes nos responsabilités en vertu de la *LRTFP*. De fait, la nouvelle loi nous a donné un rôle élargi, particulièrement au chapitre

Commission des relations de travail dans la fonction publique

2007-2008

Président : Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Vice-présidents :
Marie Josee Bedard
Ian R. Mackenzie
Georges Nadeau
Michele A. Pineau

Commissaires à temps plein :
Roger Beaulieu
Dan Butler
Barry Done
Léo-Paul Guindon
John A. Mooney
Dan R. Quigley
Renaud Paquet

Commissaires à temps partiel :
Christopher James Albertyn
Bruce Archibald, c.r.
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.
George P.L. Filliter
Joan M. Gordon
Deborah M. Howes
Margaret E. Hughes
Thomas Kuttner, c.r.
Allen Porak
John J. Steeves

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur général et avocat général : Pierre Hamel

Directeur, Services de règlement des conflits : Guy Baron

Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération : Guy Lalonde

Directrice, Opérations du greffe et politiques : Susan Mailer

Directrice, Services généraux : Denise [illegible] par intérim à compter de janvier [illegible]

Directeur, Services financiers : Robert [illegible]

2576

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa, K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2007 au 31 mars 2008, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'hommage de mon profond respect.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
PRÉSIDENT

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2008
N° de cat. SR1-2008

ISBN 978-0-662-69909-5

Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission à www.pslrb-crtfp.gc.ca

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport annuel
2007-2008

Canada

3 1761 11551084 4